

**Les parcours d'entrée à la pratique  
professionnelle de travailleurs  
français au Québec, dans le cadre des  
Arrangements de reconnaissance  
mutuelle France-Québec**

Jean-Luc BÉDARD et Lucie ROGER

**INRS**  
UNIVERSITÉ DE RECHERCHE

Centre - Urbanisation Culture Société



**Les parcours d'entrée à la pratique  
professionnelle de travailleurs  
français au Québec, dans le cadre des  
Arrangements de reconnaissance  
mutuelle France-Québec**

Jean-Luc BÉDARD, Lucie ROGER

Avec la collaboration de :

Marta MASSANA, Déborah GRAUSEM,  
Élise KARAGUEUZIAN, Arthur PECINI,  
Sophie HOULE

Diffusion :  
Institut national de la recherche scientifique  
Centre - Urbanisation Culture Société  
385, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone : (514) 499-4000  
Télécopieur : (514) 499-4065

[www.ucs.inrs.ca](http://www.ucs.inrs.ca)

ISBN 978-2-89575-354-4

Dépôt légal : - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015  
- Bibliothèque et Archives Canada

© Tous droits réservés

Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des Arrangements de reconnaissance mutuelle France-Québec.

Une analyse des facteurs facilitants et des contraintes auxquels font face huit catégories de professionnels.

---

## Table des matières

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>2</b>
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>6</b>
<b>LES AUTEURS</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>8</b>
<b>GENÈSE DES ARM</b>	<b>9</b>
<b>LE MODÈLE DES ARM ET SES PRINCIPES DIRECTEURS</b>	<b>10</b>
<b>PROGRESSION DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ARM</b>	<b>12</b>
<b>PRINCIPAUX CONSTATS ISSUS DES DONNÉES STATISTIQUES SUR LA FRÉQUENTATION DES ARM</b>	<b>17</b>
<b>RECENSION D'ÉCRITS</b>	<b>18</b>
<b>LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE</b>	<b>18</b>
<b>LITTÉRATURE GRISE</b>	<b>21</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>23</b>
<b>LES ENTREVUES RÉALISÉES</b>	<b>25</b>
<b>L'ANALYSE :</b>	<b>28</b>
<b>ÉTUDE DE CAS : AVOCATS</b>	<b>30</b>

DÉMARCHE ARM	30
SYNTHÈSE :	33
INTERPRÉTATION	36
RECOMMANDATIONS	38
<b>ÉTUDE DE CAS : INFIRMIÈRES</b>	<b>39</b>
DÉMARCHE ARM	39
SYNTHÈSE	44
INTERPRÉTATION	45
RECOMMANDATIONS :	46
<b>ÉTUDE DE CAS : PHARMACIENS</b>	<b>47</b>
DÉMARCHE ARM	47
SYNTHÈSE	51
INTERPRÉTATION	52
RECOMMANDATIONS	53
<b>ÉTUDE DE CAS MÉDECINS :</b>	<b>54</b>
DÉMARCHE ARM	54
SYNTHÈSE :	56
INTERPRÉTATION :	57
RECOMMANDATION :	59

<b>ÉTUDE DE CAS : TRAVAILLEURS SOCIAUX</b>	<b>60</b>
<b>DÉMARCHE ARM</b>	<b>60</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>60</b>
<b>INTERPRÉTATION</b>	<b>61</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>62</b>
<b>ÉTUDE DE CAS : INGÉNIEURS</b>	<b>63</b>
<b>ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES SPÉCIFIQUES À CETTE ÉTUDE DE CAS</b>	<b>65</b>
<b>SYNTHÈSE :</b>	<b>68</b>
<b>INTERPRÉTATION</b>	<b>71</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>72</b>
<b>ÉTUDE DE CAS : ARCHITECTES</b>	<b>73</b>
<b>DÉMARCHE ARM</b>	<b>73</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>76</b>
<b>INTERPRÉTATION</b>	<b>77</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>77</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>79</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>83</b>
<b>ANNEXE I - DEVIS ORIGINAL DE LA RECHERCHE</b>	<b>85</b>



<b>ANNEXE II - GRILLES D'ENTREVUES</b>	<b>91</b>
<b>ANNEXE III - PRODUCTION SCIENTIFIQUE ET AUTRES COMMUNICATIONS</b>	<b>100</b>
<b>ANNEXE IV - ÉTAPES GÉNÉRIQUES DANS LA CONSTITUTION D'UN ARM</b>	<b>102</b>

## Remerciements

Nous tenons à remercier, en premier lieu, l'Office des Professions du Québec qui, par l'entremise de son Fonds d'appui à la mobilité de la main-d'œuvre (FAMMO), a été le principal organisme subventionnaire de ce projet. Cette recherche a également bénéficié de l'appui de son promoteur dans le cadre du programme du FAMMO, le Conseil interprofessionnel du Québec par l'entremise de son directeur général, M. Jean-François Thuot. Le Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion a également contribué à la réalisation de la recherche. Nous saluons au passage la collaboration de François Plourde, directeur, Mobilité professionnelle internationale jusqu'en 2013, à ce qui s'appelait alors le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC), qui a aidé au montage administratif ayant rendu possible ce projet. Par la suite, toujours au MIDI, Martin Savard puis Lysanne Picard, de même que Chakib Benzakour ont collaboré au projet, surtout lors de son initiation.

La réalisation de cette recherche comportait de nombreuses embûches, dont les principales étaient d'établir des liens de collaboration avec des acteurs du système professionnel québécois, au premier chef les ordres professionnels, et d'autres organisations concernées par l'entrée en pratique, au Québec, de professionnels formés en France. Il s'agit, dans la plupart des cas, des responsables de l'admission des ordres professionnels, ainsi que de regroupements plus ou moins formels de professionnels français au Québec. Au sens formel, on trouve plusieurs organisations et associations vouées à l'appui et le réseautage pour professionnels français ou, plus largement, de professionnels immigrants. En termes informels, on trouve également sur internet des blogues et des groupes de discussion sur les réseaux sociaux. Tous ces acteurs nous ont aidé à entrer en contact avec des professionnels formés en France et ayant eu recours au processus encadré par l'ARM de leur profession.

Enfin, un grand merci à toutes les personnes ayant contribué au projet, en particulier aux professionnels qui ont pris le temps de témoigner de leur expérience d'entrée en pratique professionnelle au Québec par le biais des ARM. La construction de connaissances telles que celles contenues dans ce rapport est impensable sans cette ouverture à l'autre, dans ce cas-ci à l'équipe de recherche.

## Les auteurs

Le présent rapport a été rédigé par :

**Jean-Luc Bédard**, professeur

TÉLUQ | Université du Québec

Direction du projet et participation à toutes ses étapes

**Lucie Roger**, chercheure consultante

Aide à la conduite d'entrevues, conception de la grille d'analyse, rédaction des études de cas sur les avocats, les travailleurs sociaux, les infirmières, les médecins et les pharmaciens, analyse et rédaction du rapport final

Ont collaboré à sa réalisation :

**Marta Massana**, doctorante en anthropologie, Université de Montréal

Aide à la conduite d'entrevues, cueillette des données d'entrevues, analyse des données, analyse et rédaction des deux études de cas sur les ingénieurs

**Déborah Grausem**, étudiante, maîtrise en Partenariats de recherche et action publique, INRS - Centre Urbanisation, Culture, Société

Collecte des données, entrevues et rédaction, études de cas sur les travailleurs sociaux et les pharmaciens

**Élise Karagueuzian**, étudiante à la maîtrise en anthropologie, Université de Montréal

Collecte des données, entrevues et rédaction, étude de cas sur les médecins

**Arthur Pecini**, doctorant en anthropologie, Université de Montréal

Collecte des données, entrevues et rédaction, études de cas sur les infirmières et les pharmaciens

**Sophie Houle**, professionnelle de recherche

Coordination de la recherche lors des phases initiales (2013)

## Introduction

Ce projet de recherche vise à analyser les parcours d'entrée dans la pratique professionnelle d'immigrants français au Québec, parmi huit des professions faisant l'objet d'un Arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) France-Québec. L'objectif général est d'identifier les facteurs favorables et les obstacles rencontrés dans ces parcours et de documenter les dynamiques et les aspects clés d'optimisation de ces processus. Appliqué à huit catégories professionnelles, ce projet de recherche comportait deux objectifs principaux :

- 1) à propos des modalités de reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences : description des étapes franchies, nature des processus, acteurs impliqués, durée;
- 2) à propos des modalités d'entrée dans la pratique professionnelle au Québec : description des principaux apprentissages, formels et informels, requis pour intégrer la pratique professionnelle; liens avec les processus décrits à l'objectif précédent.

Cette étude s'inscrit dans le cadre du suivi des ARM, par les travaux du *Groupe de travail franco-québécois sur les flux de personnes induits par la mise en œuvre de l'Entente*. Cette analyse s'inscrit également dans le cadre des travaux du *Groupe de travail franco-québécois sur les flux migratoires et l'intégration des migrants*. Cette recherche vise ainsi à répondre aux objectifs d'engagements entendus, soit ceux de suivi de l'application de l'Entente, dans le cadre de rapports au Comité bilatéral, ainsi qu'à ceux de l'évaluation des mouvements migratoires, notamment pour les fins des travaux de ces deux Groupes de travail.

Enfin, il s'agit d'un premier regard sur le parcours d'entrée de professionnels français ayant eu recours aux Arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) France-Québec. Étant donné le caractère nouveau et innovateur de ces dispositifs d'admission de professionnels formés à l'étranger (PFÉ), cette analyse apporte donc les premiers résultats concernant cette voie d'admission au système professionnel.

## Genèse des ARM

Les Arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) ont été initiés au niveau politique par les leaders des gouvernements du Québec et de la France en octobre 2008. Suite à la signature de l'entente cadre le 17 octobre 2008, tous les acteurs des systèmes professionnels français et québécois ont été interpellés pour examiner rapidement la faisabilité d'une telle entente mutuelle. Ainsi, au Québec, chacun des ordres professionnels a initié des travaux pour examiner cette faisabilité avec l'instance homologue en France.

En Annexe IV, on trouve un schéma illustrant les différentes étapes et les acteurs qui y participent. Dès l'étape initiale visant à examiner la faisabilité d'un ARM, sept professions ont été exclues de cette Entente France-Québec. Deux d'entre elles sont présentes en France et au Québec : les notaires et huissiers de justice. Les cinq autres professions exclues sont présentes uniquement en France (administrateurs et mandataires judiciaires, avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, avoués, commissaires-priseurs judiciaires et greffiers des tribunaux de commerce).

Notons que dès la signature de l'Entente, celle-ci a été présentée comme « un appui aux travaux visant la négociation d'un partenariat économique entre l'Union européenne et le Canada » (site internet du MRI, consulté le 29 décembre 2010). L'Entente est devenue effective le 10 juin 2009, par l'entrée en vigueur de la Loi permettant la mise en œuvre de l'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (L.Q. 2009, c. 16). En annexe à l'Entente, on peut voir que dès le départ, un agenda serré était imposé. Au Québec, les professions suivantes devaient avoir négocié un ARM en date du 31 décembre 2009 : architectes, arpenteurs-géomètres, comptables (agrés, généraux licenciés), dentistes, ingénieurs, médecins, médecins vétérinaires, pharmaciens, sages-femmes et travailleurs sociaux. Une note précise ensuite que les autres professions devront avoir négocié un ARM en date du 31 décembre 2010, « ou avant toute autre date déterminée par le Comité bilatéral ». Il y avait donc une volonté politique manifeste à faire en sorte que les ARM viennent en application très rapidement. Nous verrons plus loin que cette application rapide a été atteinte (section *Progression de l'entrée en vigueur des ARM*, plus bas dans ce chapitre), quitte à constater certains aspects imprévus après coup et donc, à ajuster le tir suite à un certain « vécu » de l'ARM (voir chapitre des études de cas).

Au Québec, le Ministère des relations internationales (MRI) a été le maître d'œuvre de l'entente, en collaboration avec l'Office des professions et l'ensemble des ordres professionnels concernés, pour ce qui est des professions. En effet, il faut noter que pour que les

ARM négociés deviennent effectifs au Québec, ils devaient être traduits en réglementation et appliqués pour chacune des professions concernées, en cohérence avec les lois du système professionnel québécois.

Parmi l'ensemble des ARM, i.e. en incluant les professions, de même que les 49 métiers et les 6 fonctions administratives, 92% des demandes (en date du 31 décembre 2013<sup>1</sup>) concernent l'accès à une profession.

## **Le modèle des ARM et ses principes directeurs**

Le modèle emprunté par les ARM se différencie de l'approche traditionnelle d'admission aux ordres professionnels par des travailleurs formés à l'étranger. En effet, au lieu de traiter ces demandes à la pièce, une analyse comparative de l'exercice de la profession établit la différence entre l'exercice d'une profession dans chacune des juridictions et de là, définit les stages et/ou formations complémentaires à suivre pour terminer l'entrée en profession dans la société d'accueil. Ainsi, au lieu d'une analyse au cas par cas, on procède à une analyse profession par profession, en respectant les cinq principes directeurs de l'Entente. Chacun des ARM comporte cinq grands principes directeurs :

- 1) protection du public;
- 2) maintien de la qualité du service professionnel;
- 3) respect des normes associées à l'usage de la langue française (via l'OQLF);
- 4) équité, transparence et réciprocité, et
- 5) effectivité des qualifications professionnelles mutuellement reconnues.

L'ARM est ensuite mis en œuvre, au Québec, par un règlement propre à chaque profession. Ce règlement précise les exigences que les candidats éligibles doivent remplir pour être admis. Ces exigences peuvent donc être qualifiées de génériques, puisqu'elles précisent les conditions d'entrée en pratique des candidats éligibles. Les exigences sont cependant modulées, de diverses façons, pour correspondre aux caractéristiques de la formation et de l'exercice de la profession, en France et au Québec. Il s'agit ainsi d'un dispositif qui tente de prévoir tous les cas de figure, afin d'opérationnaliser cette dimension générique de l'ARM. Comme nous le verrons dans le chapitre des

---

<sup>1</sup> Au moment d'écrire ces lignes, fin juin 2015, ce sont les données disponibles les plus récentes. En se basant sur les dates de publication des dernières années, les données en date du 31 décembre 2014 devraient être rendues disponibles par le Comité bilatéral au cours de l'été 2015.

études de cas, l'application des règlements a révélé et continue à mettre en évidence des cas non prévus, sinon des situations où concrètement, les objectifs de départ des ARM et les principes directeurs donnent des résultats mitigés. C'est pourquoi le dossier du dispositif des ARM Québec-France est un chantier en construction, qui s'ajuste autant que faire se peut à ces dimensions et effets imprévus.

Les critères d'éligibilité précisent l'identité des professionnels pouvant demander l'admission à l'ordre sur la base des règlements de l'ARM. Par exemple, les règlements des ARM ne précisent pas d'exigences en termes de nationalité (française ou autre) pour être admis à un ordre professionnel québécois par l'entremise d'un ARM. Les ordres visés par les ARM exigent, pour la plupart, que le candidat français soit inscrit au tableau national (français) de l'organisation représentant sa profession. Or, il est possible qu'à l'étape de l'inscription au tableau national, le statut de citoyen en France ou dans un État membre de l'Union européenne soit requis. C'est le cas, par exemple, des médecins en France, tel que le précisent les conditions légales d'exercice<sup>2</sup>. Ainsi, parce qu'il faut être inscrit au tableau du Conseil national de l'Ordre des médecins de France, il faut donc se conformer aux exigences de nationalités posées par cet organisme, pour bénéficier de l'ARM France-Québec.

---

<sup>2</sup> Cf. <http://www.conseil-national.medecin.fr/l-exercice-en-france-1232>, site consulté le 25 juin 2015.

## Progression de l'entrée en vigueur des ARM

*Tableau 1 - Chronologie des professions dont l'ARM est en vigueur au Québec (en souligné gras, nos études de cas)*

Date	Nombre de professions	Professions ajoutées
15 avril 2010	1	<u>travailleur social</u>
17 juin 2010	1	comptable professionnel agréé (CPA, CA)*
12 août 2010	1	<u>avocat</u>
14 octobre 2010	3	comptable professionnel agréé (CPA, CGA)*, arpenteur-géomètre, sage-femme
25 novembre 2010	1	<u>médecin</u>
<b>2010</b>	<b>6</b>	
27 janvier 2011	1	<u>architecte</u>
3 mars 2011	1	<u>pharmacien</u>
14 avril 2011	1	opticien d'ordonnance
7 juillet 2011	2	<u>infirmière</u> , urbaniste
1 <sup>er</sup> décembre 2011	3	agronome, technicien dentaire, technologiste médical
<b>2011</b>	<b>8</b>	
26 janvier 2012	1	chimiste
8 mars 2012	3	administrateur agréé, évaluateur agréé, technologue en imagerie médicale et en radio-oncologie
19 avril 2012	1	dentiste
31 mai 2012	1	ingénieur forestier
4 octobre 2012	1	audioprothésiste
<b>2012</b>	<b>7</b>	
18 juillet 2013	1	<u>ingénieur</u>
<b>2013</b>	<b>1</b>	
- à venir -	4	physiothérapeute, thérapeute en réadaptation physique, technologue professionnel**
<b>Total</b>	<b>29</b>	

\* Peu après l'entrée en vigueur de leurs ARM, ces professions ont été fusionnées en une seule, celle des comptables professionnels agréés, d'où le total de 6 pour 2010. En France, ces professionnels forment la catégorie des experts-comptables.

\*\* Sous cette profession, on trouve en France certaines professions de niveau « technicien supérieur » et d'autres, de niveau « technicien supérieur agricole », d'où l'existence de deux ARM donnant accès à une seule profession au Québec.

Au 31 décembre 2013, 26 ARM conclus avec des ordres professionnels québécois étaient en vigueur et quatre ARM étaient encore en négociation. Ce processus a surtout eu lieu dans les premières années suivant l'entente-cadre, soit de l'automne 2010 au printemps 2012. Le dernier ordre à avoir mis en œuvre ses règlements concernant l'ARM a été l'Ordre des ingénieurs du Québec, en juillet 2013. Parmi les



25 professions ayant conclu un ARM, des cohortes variables de professionnels français se sont présentées, au cours des premières années d'application des ARM, pour immigrer et pratiquer leur profession au Québec. Le tableau suivant donne un aperçu de l'évolution de ces cohortes de professionnels français ayant utilisé l'ARM, une fois en vigueur. Nous avons ajouté à ce tableau de l'évolution dans le temps, le nombre total de membres de chacun des ordres, afin d'avoir un premier aperçu de l'importance relative, d'un ordre à l'autre, des professionnels français entrant en pratique professionnelle au Québec, parmi l'ensemble des membres de cette profession au Québec. On peut voir, par exemple, que la profession d'infirmières accapare une proportion majeure des personnes ayant recours à l'ARM. Bien qu'il s'agisse du plus gros ordre professionnel au Québec, en termes de nombre de membres inscrits au tableau de l'ordre, la proportion de professionnels venant de France l'ayant intégré est bien supérieure à celle des autres ordres. On constate aussi que malgré la mise en vigueur récente des règlements de l'ARM pour les ingénieurs (juillet 2013), un nombre relativement élevé de professionnels l'ont déjà utilisé.

Le cas des pharmaciens est intéressant à plusieurs titres. Quoique ce soit à la section de l'étude de cas que sera analysé en détails l'usage fait de cet ARM entré en vigueur en mars 2011, les chiffres du Tableau 2 montrent une baisse de fréquentation en 2012-2013. On sait que la pénurie de pharmaciens s'était quelque peu estompée jusqu'à récemment, sauf en établissement. La pénurie dans le secteur de la pharmacie privée, davantage convoité, était jusqu'à tout récemment en voie de se résorber. Un certain retour de la demande, que certains associent aux modifications des conditions de la pratique instaurées par le gouvernement québécois au printemps 2015, pourrait se traduire par un accroissement de l'usage de l'ARM par des candidats français. Notons que la demande pour des pharmaciens en milieu hospitalier ne s'est pas estompée durant cette période. Du reste, nous verrons que d'autres facteurs, plus informels, viennent influencer sur la facilité à franchir les étapes menant à l'entrée en pratique professionnelle.

Cet exemple illustre par ailleurs le fait que nous n'avons pas encore un recul suffisant pour extraire d'une analyse de cohortes, des tendances nettes et précises, départageant l'influence de différents facteurs, concernant l'usage des différents ARM.

Voici donc un aperçu de l'évolution des volumes de demandes traitées et acceptées, par ARM, depuis 2012 :

**Tableau 2 - Volume de demandes traitées et acceptées par ARM en vigueur, par ordre d'ancienneté, jusqu'au 31 décembre 2013<sup>3</sup>**

Professions	Nombre de demandes reçues		Nombre de permis délivrés		Nombre de permis délivrés, cumulatif, au 31/12/2013	Nombre de membres de l'Ordre, 2013-2014
	2012	2013	2012	2013		
<b>Travailleurs social</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>12 101</b>
Comptable professionnel agréé	7	4	3	4	15	36 038
<b>Avocat</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>70</b>	<b>25 095</b>
Arpenteur-géomètre	0	0	0	0	0	1 013
Sage-femme	7	8	1	1	2	168
<b>Médecin</b>	<b>56</b>	<b>50</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>98</b>	<b>19 873*</b>
<b>Architecte</b>	<b>n/d</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>3 541</b>
<b>Pharmacien</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>8 673</b>
Opticien d'ordonnance	23	39	11	23	56	1 773
<b>Infirmière</b>	<b>251</b>	<b>366</b>	<b>213</b>	<b>190</b>	<b>572</b>	<b>73 145</b>
Urbaniste	4	1	1	1	5	1 104
Agronome	3	5	3	5	8	3 334
Technicien dentaire	1	1	1	1	3	478
Technologiste médical	7	7	0	1	1	4 570
Chimiste	2	1	2	1	3	3 095
Administrateur agréé	11	24	4	6	16	1 879
Évaluateur agréé	n/a	0	n/a	0	0	1 042
Technologue en imagerie médicale et radio-oncologie	4	n/d	4	2	10	6 071
Dentiste	24	24	8	4	12	4 586*
Ingénieur forestier	1	2	0	3	3	1 826*

<sup>3</sup> Ces données sont issues des rapports annuels 2012 et 2013 du Comité bilatéral de l'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Nous remercions le Conseil interprofessionnel du Québec, de nous avoir gracieusement rendu disponibles ces données.

Professions	Nombre de demandes reçues 2012 2013		Nombre de permis délivrés 2012 2013		Nombre de permis délivrés, cumulatif, au 31/12/2013	Nombre de membres de l'Ordre, 2013-2014
Audioprothésiste	0	0	0	0	0	330
<b>Ingénieur</b>	<b>n/a</b>	<b>59</b>	<b>n/a</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>55 286*</b>
<b>Total professions</b>	<b>485</b>	<b>673</b>	<b>334</b>	<b>376</b>	<b>1 033</b>	<b>265 021</b>

\* Membres actifs, excluant les membres retraités.

Si on regarde ces mêmes données, mais seulement pour les 7 professions<sup>4</sup> avec lesquelles nous avons mené des études de cas (Tableau 3), on voit que ces 7 professions accaparent la majeure partie des professionnels français ayant eu recours, jusqu'à maintenant, aux ARM.

**Tableau 3 - Volume de demandes traitées et acceptées par ARM en vigueur, par ordre d'ancienneté, jusqu'au 31 décembre 2013**

Professions	Date d'entrée en vigueur de l'ARM	Nombre de demandes reçues 2012 2013		Nombre de permis délivrés 2012 2013		Nombre de permis délivrés, cumulatif*	Nombre de membres de l'Ordre, 2013-2014
<b>Travailleur social</b>	15 avril 2010	17	22	19	22	57	<b>12 101</b>
<b>Avocat</b>	12 août 2010	22	17	18	14	70	<b>25 095</b>
<b>Médecin</b>	25 novembre 2010	56	50	29	32	98	<b>19 873**</b>
<b>Architecte</b>	25 janvier 2011	n/d	11	12	13	41	<b>3 541</b>
<b>Pharmacien</b>	3 mars 2011	34	43	5	15	23	<b>8 673</b>
<b>Infirmière</b>	7 juillet 2011	251	366	213	190	572	<b>73 145</b>
<b>Ingénieur</b>	18 juillet 2013	n/a***	59	n/a***	38	38	<b>55 286**</b>
<b>Professions retenues / total professions</b>		<b>380 / 485 (78,3%)</b>	<b>568 / 673 (84,4%)</b>	<b>296 / 334 (88,6%)</b>	<b>324 / 376 (86,2%)</b>	<b>899 / 1 033 (87,0%)</b>	<b>197 714 / 265 021 (74,6%)</b>

\* Certains ARM étaient en vigueur avant 2012, c'est pourquoi le cumulatif est parfois supérieur à la somme de 2012 et 2013.

\*\* Membres actifs, excluant les membres retraités.

\*\*\* Les données de 2012 n'incluent aucun ingénieur, puisque le règlement de l'ARM pour ingénieurs a été adopté le 17 juillet 2013.

<sup>4</sup> Avec les deux domaines de génie, le compte total est de huit catégories de professionnels, couvrant sept professions.

Des données plus récentes nous ont été rendues disponibles par certains des ordres concernés, à l'occasion de nos études de cas. Le cas échéant, ces données sont présentées dans la section des études de cas pour lesquelles ces données supplémentaires ont été portées à notre connaissance.

Les rapports annuels 2012 et 2013 du Comité bilatéral de l'Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles nous indiquent aussi, en Annexe II-B, le nombre de professionnels québécois ayant reçu une autorisation légale d'exercer leur profession en France. Voici les nombres pour les professions avec lesquelles nous avons mené des études de cas, qui sont également parmi les professions attirant le plus de candidats, québécois cette fois, ayant recours à l'ARM.

**Tableau 4 - Nombre de Québécois ayant reçu une autorisation légale d'exercice de leur profession en France, parmi les 7 professions incluses à ce projet, par ordre d'ancienneté de l'ARM, 2012-2013**

Profession	Date d'entrée en vigueur de l'ARM (au Québec)	Autorisation légale obtenu en France au 31/12/2012	Autorisation légale obtenu en France au 31/12/2013	Autorisations légales délivrées depuis 2011 (cumulatif au 31/12/2013)
<b>Travailleur social</b>	15 avril 2010	2 (+ 4 en cours)	0	4
<b>Avocat</b>	12 août 2010	58	9	67
<b>Médecin</b>	25 novembre 2010	33	9	36
<b>Architecte</b>	25 janvier 2011	4 (+ 1 en cours)	10	13
<b>Pharmacien</b>	3 mars 2011	1	0	1
<b>Infirmière</b>	7 juillet 2011	4 (+ 2 en cours)	8	12
<b>Ingénieur</b>	18 juillet 2013	7	3	10
<b>Total des 7 professions</b>		<b>109 (+ 7 en cours)</b>	<b>39</b>	<b>143</b>

Il est intéressant de noter que pour les deux professions ayant le plus de Québécois se tournant vers la France, soit les avocats et les médecins, les nombres chutent de façon importante en 2013 (de 58 et 33, respectivement, à 9). Étant donné la nouveauté des ARM, ce n'est qu'avec les données des prochaines années que nous pourrons établir avec davantage de certitude le volume approximatif de Québécois utilisant l'ARM pour exercer ses compétences professionnelles en France. C'est aussi avec le temps qu'on pourra distinguer des besoins plus ponctuels liés à des cycles économiques de besoins plus structureaux et plus durables de main-d'œuvre. De plus, des

facteurs circonstanciels tels que les marchés de l'emploi et les conditions de travail de part et d'autre viendront toujours interagir dans un sens ou l'autre pour faire varier les besoins de main-d'œuvre et les flux de professionnels immigrants. Enfin, bien que le flux de Québécois entrant en pratique professionnelle en France semble une question débordant le cadre et les objectifs de la présente recherche, nous verrons dans la section d'analyse des études de cas, qu'il s'agit d'un élément pertinent à l'analyse de certaines études de cas de la présente recherche.

## **Principaux constats issus des données statistiques sur la fréquentation des ARM**

- il y a beaucoup plus de Français utilisant l'ARM pour venir au Québec, que l'inverse; cette proportion est bien plus élevée que le poids relatif des deux populations ne le laissent entrevoir, en termes démographiques;
- parmi les Français venant au Québec exercer leur profession, la profession d'infirmière accapare à elle seule 55,4% des autorisations légales délivrées pour les 26 ARM;
- parmi les trois secteurs d'activité des professions, celles de la santé et des relations humaines regroupe la plupart des candidats français ayant reçu des autorisations légales de pratique professionnelle au Québec (80,7%); dans notre recherche, ces professions comptent pour 83,4% des professions à l'étude;
- certaines données sont à situer dans un contexte particulier; à titre d'exemple, un nombre « important », selon le Barreau du Québec, de Français ayant acquis l'autorisation de pratique au Québec, demeurent en France et sont devenus membres du Barreau du Québec dans un but stratégique, du point de vue de leur pratique en France. À peine la moitié, voire moins, des 67 avocats français seraient actifs professionnellement au Québec;
- enfin, une analyse plus fine de certains résultats est présentée dans chacune des études de cas. L'analyse statistique n'apporte que peu d'éclairage sur l'expérience vécue lors de l'entrée en pratique professionnelle. En revanche, les études de cas entendent justement apporter des éléments d'analyse à cette dimension résultant de l'application des ARM.

## **Recension d'écrits**

La recension d'écrits s'est faite en continu tout au long du projet, et même avant, pendant sa phase préparatoire. Deux grandes catégories d'écrits ont été recueillis : la littérature scientifique (articles, rapports de recherches, livres, actes de conférences et colloques, etc.) et la littérature grise, i.e. produite par des instances publiques, para-publiques ou privées, principalement à des fins administratives. Cette littérature grise est surtout constituée de rapports administratifs, notamment celle des ordres professionnels concernés, des secrétariats bilatéraux France-Québec, du discours médiatique et de données statistiques issues de regroupements de professionnels français au Québec.

## **Littérature scientifique**

### **Introduction**

Le sujet de la recherche embrasse des thématiques situées dans plusieurs disciplines académiques, dont principalement celles de droit, sciences politiques et sociologie. Dans le cadre de ce rapport, nous nous limiterons à la littérature que nous avons jugé pertinente pour répondre aux objectifs principaux de la recherche, tels qu'explicités dans le devis original (voir Annexe xx). C'est donc dire que nous n'avons pas plongé dans l'imposante littérature concernant l'intégration des professionnels immigrants. Nous avons aussi laissé de côté les questions juridiques associées au droit au travail et à la mobilité, ainsi que leur intersection avec les Chartes canadienne et québécoise. Nous avons opté pour centrer l'analyse sur les résultats des règlements des ARM tels qu'appliqués par les Ordres et expérimentés par les professionnels français. Plusieurs collègues avec qui nous collaborons (notamment les professeurs F. Houle, D. Roux, C.E. Côté, K. Béji, et les chercheurs T. Gulian et L. Moss) s'intéressent à ces questions et avancent leurs analyses dans les domaines du droit et de l'intégration des professionnels immigrants, de même que le commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, A. Gariépy.

Tout au long de la réalisation de ce projet de recherche, nous avons consulté divers écrits nous apparaissant pertinents, principalement des articles, des livres, des thèses de doctorat et des mémoires de maîtrise, touchant la mobilité de professionnels formés à l'étranger ainsi que les transformations du travail professionnel. Cette dernière filière est principalement alimentée par les travaux de la sociologie des professions et des groupes professionnels. Ainsi, bien que nous nous soyons principalement inspiré des travaux davantage centrés sur l'entrée en pratique professionnelle pour des professionnels formés à l'étranger, notamment français, nous avons également alimenté notre réflexion par ces écrits traitant davantage des transformations du travail professionnel, de l'interprofessionnalité et de l'identité professionnelle. Nous avons aussi consulté des travaux de recherche concernant l'intégration d'immigrants français au Québec. Quelques-uns des travaux de ces disciplines et axes de recherche se trouvent en bibliographie<sup>5</sup>.

Enfin, plusieurs présentations faites en 2014 et 2015 lors de conférences locales, nationales ou internationales exposent certains éléments de cette littérature. Il est ainsi possible d'en prendre connaissance à travers ces articles et présentations en colloques, publiées depuis 2013 (voir Annexe III, Production scientifique et autres communications).

### **Principaux constats et questions en suspens**

Un peu partout dans le monde, des dispositifs sont mis en place pour faciliter la mobilité des professionnels, y compris des professions réglementées (Iredale, 2000; Verdier, 2011). Ces objectifs de mobilité s'arriment à des préoccupations économiques : les grands bureaux d'ingénierie recrutent plus facilement les ingénieurs requis au-delà des bassins de recrutement locaux, lorsque les professionnels formés à l'étranger peuvent exercer leur titre professionnel sur le marché local de l'emploi.

Il existe très peu d'écrits touchant l'expérience de professionnels ayant eu recours aux ARM France-Québec, étant donné la nouveauté des règlements consacrant leur mise en vigueur. On compte quelques articles présentant les particularités de certains ARM (Mercier, 2012; Dumas-Martin, 2014), ce dernier proposant une analyse politique des ARM. Dumas-Martin (2014 : 32) souligne entre autres qu'il s'agit d'une entente et non d'un accord, ce qui, dans le langage politique, sous-entend un arrangement plus informel qu'un accord ne le serait. Son bon fonctionnement est davantage le résultat d'un leadership politique. De même, les éventuels manquements ou écarts seraient sanctionnés à un niveau plutôt politique que juridique.

---

<sup>5</sup> Le lecteur intéressé à ce sujet est invité à communiquer avec l'équipe de recherche pour toute question concernant cette littérature plus vaste.

Quelques documents recensés traitent de l'importance des réseaux interpersonnels et informels dans la qualité de l'expérience d'insertion professionnelle (Pellerin, 2013). On verra dans nos études de cas que l'apport des réseaux personnels peut effectivement être précieux pour trouver un poste de stagiaire, tel que le prescrit l'ARM pour les pharmaciens par exemple. De son côté, Friesen (2011) a plutôt documenté l'importance de l'apprentissage de codes de comportement propres au milieu de travail local, possiblement très différent de ceux du pays d'origine. Cet apprentissage permet d'interpréter adéquatement des comportements, des types de rapports sociaux ou des commentaires en milieu de travail. On pense ici aux rapports hiérarchiques entre un patron et ses employés ou encore, entre un employé et le patron de son patron... D'ailleurs, plusieurs professionnels français nous ont souligné la plus grande fluidité des rapports sociaux à l'intérieur d'une entreprise, au Québec par rapport à ce qu'ils ont connu en France. On cite souvent cette situation de rapports à plus d'un niveau hiérarchique de distance, notamment dans les bureaux d'ingénieurs, pour mentionner que ce qui serait très délicat en France est plus courant et vu comme acceptable au Québec. Autrement dit, il n'est pas question ici de prétendre qu'il n'existe pas de hiérarchie dans les rapports sociaux et professionnels en entreprise au Québec, mais qu'ils sont différents de ceux ayant cours généralement en France. Cette différence s'affirme, pour faire court, dans une plus grande fluidité et moins de rigidité.

Outre les rapports de hiérarchie au sein de l'entreprise, Friesen mentionne également les rapports entre différentes professions, ou entre professions bien établies et métiers moins prestigieux. Dans plusieurs pays, les rapports de pouvoir entre ces catégories professionnelles sont plus marqués qu'au Canada. Dans le cas des Français au Québec, la familiarité rapide, en parallèle aux rapports sociaux moins hiérarchisés, prend notamment la forme du tutoiement, ce qui surprend plusieurs professionnels français au début de leur insertion en milieu de travail. Des facteurs personnels viennent interagir pour faciliter cette adaptation, ou au contraire la rendre plus difficile, certains individus s'adaptant plus facilement à ce brouillage des repères par rapport au contexte français.

La transformation du travail des professionnels et de leurs rapports avec d'autres groupes professionnels est un autre aspect intéressant que nous avons également recensé. Les groupes professionnels ont connu des transformations importantes au cours des dernières décennies, passant d'entités plus autonomes, voire auto-régulatrices, à des organisations davantage encadrées par des mécanismes politiques et juridiques externes à elles-mêmes (Champy, 2012; Freidson, 2001). Le Québec n'a pas échappé à ces transformations. Sans entrer dans une revue historique du système professionnel québécois, celui-ci a évolué dans ce sens depuis les années 1960-1970, avec en particulier la création de l'Office des professions du Québec et des lois professionnelles actuellement en vigueur à partir de 1973, de même que l'échafaudage juridique et réglementaire encadrant le système professionnel québécois jusqu'à aujourd'hui. Cette évolution est



continue et l'accent mis ces dernières années sur la protection du public vise justement à rappeler, à tout le moins au public et dans certains cas, aux professionnels eux-mêmes, qu'il s'agit là de la mission première du système professionnel et des ordres professionnels, depuis 1973. On assiste également à un volume de plus en plus élevé d'enquêtes des ordres à propos d'allégations de fautes professionnelles. Il y a aussi plusieurs campagnes de sensibilisation et offres de formations offertes par les ordres à ses membres autour d'enjeux éthiques et déontologiques. Inscrite légalement dans le Code des professions depuis le début des années 2000, l'obligation de formation continue pour tout membre d'un ordre professionnel a ensuite été mise en vigueur par règlements spécifiques des ordres. Tout ceci témoigne de la complexification des pratiques professionnelles, entre autres par l'arrivée des nouvelles technologies, mais aussi par les nouveaux modèles de collaboration interprofessionnelle.

Enfin, on note que les groupes professionnels sont de plus en plus assujettis à des mesures de contrôle, de reddition de comptes et d'encadrement de leur travail de façon générale. Une partie importante de ces transformations est associée au « nouveau management » ou nouvelles gestion publique, axée sur les résultats, où les gestionnaires cherchent à mesurer les résultats du travail des employés, dont ceux des professionnels. Ici aussi, il s'agit de transformations appliquées partout dans les économies avancées, le Québec y compris. Or, comme le souligne Evetts (2009, 2011) et plusieurs autres chercheurs par la suite, cette nouvelle forme de contrôle par des gestionnaires du travail des professionnels peut amener des bienfaits non seulement pour les clients, mais aussi pour les professionnels eux-mêmes. Evetts (op. cit.) rapporte en effet une perception chez les professionnels d'une amélioration de certains aspects, notamment organisationnels, dans leur travail. Ainsi, en contrepartie de l'évaluation d'une partie de leur travail par des gestionnaires et donc, d'une certaine perte d'autonomie, des professionnels en retirent des outils bénéfiques à l'amélioration de leurs pratiques (Evetts, 2011).

## **Littérature grise**

Ici, la plupart des documents consultés sont des rapports administratifs, de même que des prises de position suite à des événements de l'actualité politique, juridique ou sociale, ayant trait au travail des professions règlementées et au système professionnel. Notons que plusieurs ordres professionnels ont augmenté, ces dernières années, leurs activités d'enquêtes à propos d'activités illégales ou compromettant l'éthique professionnelle. Les données issues de ces documents, qu'ils proviennent des ordres ou d'autres instances du système professionnel, se retrouvent directement dans l'analyse des études de cas.

Avec la collaboration du commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, André Gariépy, nous avons eu accès aux documents d'analyse produits par lui et son équipe, ce qui a attiré notre attention sur certains points qui nous ont été signalés au cours de la recherche. Ces questions sont nombreuses, détaillées et souvent complexes, incluant notamment les institutions de formation universitaire qui offrent les formations complémentaires prévues suite aux évaluations faites et aux prescriptions des ordres professionnels, dans le cadre des ARM France-Québec<sup>6</sup>. La recherche étant centrée sur l'expérience d'entrée en pratique professionnelle, nous n'avons pas examiné les processus d'évaluation des besoins de formation, de correspondance entre ces besoins et les cours prescrits, et l'enjeu, aussi important, d'accessibilité de cette offre de formation. Néanmoins, nos interlocuteurs nous ont fait part de leurs expériences et de leurs perceptions à propos de ces nombreux aspects, sur lesquels nous reviendrons au fur et à mesure dans l'analyse, dans certaines études de cas, ainsi qu'en conclusion.

---

<sup>6</sup> Voir notamment le document intitulé « Analyse des mécanismes de reconnaissance découlant de l'Entente France-Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles », Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, mai 2014.

## Méthodologie

Les données analysées dans ce rapport ont été recueillies selon la méthode des études de cas (Yin, 2003; Creswell, 2006). Sept études de cas ont été réalisées, à raison d'une étude de cas pour chacune des sept professions retenues.

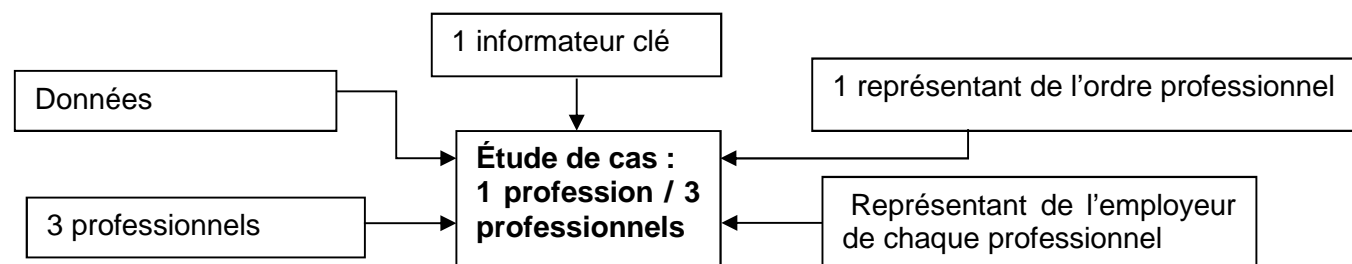
**Sélection des professions** : les professions retenues visent à représenter les trois secteurs d'activités tels que répertoriés par l'Office des professions du Québec (génie, aménagement et sciences; droit, administration et affaires; santé et relations humaines), ainsi que différentes caractéristiques de la pratique professionnelle et des flux d'immigration, parmi les professions concernées par un ARM. Trois critères sont utilisés :

- i) ancienneté de l'ARM et rareté prévue ou avérée de main-d'oeuvre;
- ii) importance du flux de professionnels français susceptibles d'utiliser les dispositions d'un ARM, et
- iii) diversité des secteurs d'activité couverts par les huit professions retenues.

En fonction de ces critères et de la disponibilité des professionnels et des partenaires du milieu, les sept professions suivantes ont été examinées :

- Avocats
- Infirmières
- Pharmaciens
- Médecins
- Travailleurs sociaux
- Ingénieurs (deux domaines du génie)
- Architectes

**Constitution recherchée pour chacune des études de cas :** Centrée sur des professionnels ayant immigré depuis au moins un an<sup>7</sup>, chaque étude de cas a cherché à examiner les processus d'entrée dans la profession. Chaque étude de cas visait à cumuler des entrevues avec des informateurs clés, des professionnels, des représentants de leur employeur et de leur ordre professionnel, complétée de données quantitatives, qu'on peut illustrer selon le schéma suivant :



Il était prévu que chaque étude de cas devait débiter par une entrevue avec un informateur-clé. Conduites au début du processus, ces entrevues avec des informateurs clés nous ont permis de dresser un premier portrait des caractéristiques et enjeux relatifs aux parcours d'entrée d'immigrants français souhaitant exercer ces huit professions au Québec. Cette première entrevue était aussi l'occasion d'orienter le recrutement, pour les études de cas, des professionnels et organisations participant à la recherche. Ensuite, l'objectif pour chacune des études de cas était de mener des entrevues semi-dirigées avec a) trois professionnels immigrants b) un représentant de l'ordre professionnel concerné et c) des représentants de l'organisation. Les études de cas sont structurées autour des professionnels répondants, de façon à cumuler les perspectives du professionnel d'abord puis des représentants de leur milieu professionnel et de l'ordre concerné, à propos des différentes étapes franchies durant le parcours d'entrée dans la profession. En ne se limitant pas au seul point de vue de l'immigrant, cette stratégie visait à recueillir des points de vue complémentaires permettant de comprendre l'ensemble du parcours d'entrée. Les entrevues ont été menées en conformité avec l'*Énoncé de politique des trois Conseils*, notamment quant au consentement

<sup>7</sup> L'idée ici est de rencontrer des individus dont l'immigration a débuté il y a suffisamment longtemps pour que plusieurs voire toutes les étapes du parcours d'entrée dans la profession aient été franchies. Cette période a été raccourcie dans certains cas, comme par exemple avec les ingénieurs, pour composer avec le fait que le règlement n'est entré en vigueur qu'en juillet 2013. Nous voulions aussi tenir compte des propos et de l'expérience d'informateurs-clés que nous avons rencontrés en premier lieu, au début du projet, afin notamment de valider ce critère. Ce critère a aussi joué un rôle dans le choix final des professions.

éclairé et au traitement anonyme et confidentiel des propos recueillis. Préalablement au démarrage des entrevues, nous avons obtenu l'aval du Comité d'éthique à la recherche de l'INRS - Centre Urbanisation, Culture, Société.

Les entrevues semi-dirigées avaient pour objectif de documenter la nature et la durée des différentes étapes et l'utilisation faite de l'ARM, afin de faire ressortir les stratégies empruntées ainsi que l'évaluation qu'en font les différents acteurs, a posteriori, sur ces étapes et stratégies. En particulier, les entrevues ont porté sur l'entrée en pratique professionnelle et l'accueil du milieu professionnel au Québec. Les entrevues visaient à expliciter le parcours effectivement emprunté, le rôle de l'ARM et celui des différents acteurs (professionnel, employeur, ordres, représentants du gouvernement, etc.). À titre d'exemple, dans des cas où l'entrée en pratique professionnelle n'aurait pas fonctionné, une attention particulière a été apportée à l'expression spontanée de stratégies de réorientation en emplois connexes, n'engageant qu'une partie des compétences professionnelles (par exemple, postes de gestionnaires pour médecins, techniciens en génie pour ingénieurs, etc.). Les entrevues ont été transcrites, codifiées et analysées selon la méthode des catégories conceptualisantes (Paillé et Muchielli (2005).

## **Les entrevues réalisées**

Les professionnels ont été, pour certaines professions, relativement difficiles d'accès. Les sollicitations des professionnels devant parfois passer directement par l'entremise des ordres professionnels, il fut parfois impossible de recueillir les parcours de trois professionnels, tel qu'il était prévu au départ. Des stratégies alternatives de recrutement ont été déployées, notamment avec l'aide de médias sociaux (blogs, Facebook) pour certaines professions, comme les infirmières, les médecins, les travailleurs sociaux et les avocats. Dans le cas des ingénieurs (2 domaines), des pharmaciens et des architectes, les sollicitations par l'intermédiaire des ordres nous ont permis de mener des entrevues. Plus précisément, en ce qui concerne les architectes, nous avons réussi à mener une seule entrevue avec un professionnel. Des voies alternatives ont été tentées : des noms ont été trouvés dans des articles de la presse écrite et nous avons pu trouver des adresses courriel de professionnels. Ces tentatives ont été infructueuses. Dans d'autres cas, les contacts avec les employeurs étaient également complexes à obtenir, voire impossibles.

Entrevue générale avec un informateur clé<sup>8</sup> (bonne connaissance du système professionnel et du dossier des ARM) : 1

### **Avocats : 5 entrevues**

- Barreau du Québec : 1 entrevue, 2 personnes
- Avocats : 3 entrevues
- Employeurs : 1 entrevue

Le caractère libéral de la profession a rendu difficile l'accès aux employeurs des avocats. Nous avons par ailleurs utilisé des informations sur les employeurs embauchant des avocats français issus de l'ARM afin de compléter cette étude de cas.

### **Infirmières : 5 entrevues**

- Ordre : 1 entrevue, 4 personnes
- Informateur-clé : 1
- Infirmières : 3 entrevues
- Employeur : aucune entrevue

Les infirmières ont été rencontrées grâce à nos démarches de sollicitation par les réseaux sociaux (blogue, Facebook).

### **Médecins : 8 entrevues**

- Collège des médecins : 1 entrevue, 2 entrevues; 1 discussion téléphonique avec 1 personne;
- Informateurs-clés : 2 entrevues
- Médecins : 5 entrevues
- Employeurs : Aucune entrevue

---

<sup>8</sup> Pour préserver l'anonymat des personnes ayant participé à la recherche, leur identité demeure floue.

Les médecins ont été rencontrés grâce à nos démarches de sollicitation par les réseaux sociaux (blogue, Facebook).

### **Pharmaciens : 5 entrevues**

- Ordre : 1 entrevue, 2 personnes; suivi et échange de données à 2 occasions
- Pharmaciens : 3 entrevues
- Maître de stage : 1 entrevue

Les pharmaciens ont été rencontrés avec l'aide de l'Ordre des pharmaciens du Québec.

### **Travailleurs sociaux : 8 entrevues**

- Ordre : 1 entrevue
- Informateur-clé : 1 entrevue
- Travailleurs sociaux : 3 entrevues
- Employeurs : 3 entrevues

Les travailleurs sociaux ont été rencontrés suite à nos démarches de sollicitation par les réseaux sociaux (Facebook).

### **Architectes : 5 entrevues**

- Ordre : 2 entrevues avec 2 personnes
- Architecte : 1 entrevue
- Informateur-clé : 1 entrevue
- Employeur : 1 entrevue

L'architecte a été rencontré suite à des démarches de type « boule de neige » via des contacts personnels avec des architectes à Montréal.

### **Ingénieurs : 15 entrevues**

- Ordre : 2 entrevues avec 2 personnes
- Informateurs clés : 4 entrevues
- Ingénieurs : 9 entrevues

Les premiers ingénieurs rencontrés l'ont été par l'intermédiaire de contacts personnels et de rencontres initiées par l'intermédiaire d'informateurs clés. Plusieurs noms nous sont parvenus par la suite grâce à des démarches de sollicitation menées en collaboration avec l'Ordre des ingénieurs du Québec, visant spécifiquement des ingénieurs civils et/ou électriques. Une lettre leur était envoyée par l'OIQ, à laquelle ceux intéressés à participer à la recherche nous répondaient directement, par courriel ou téléphone.

### **Total : 52 entrevues**

### **L'analyse :**

Dans le cas de cette recherche, la validité des données et de l'analyse a été construite par une confrontation des 3 niveaux de discours relatifs à l'intégration des travailleurs français qui ont choisi la voix de l'ARM.

Les niveaux de discours sont les suivants :

1. Le discours officiel (celui des textes publiés et reconnus) : ce qui est prescrit, attendu;
2. Le discours admis par la collectivité (par le groupe professionnel) : c'est également le niveau de ce qui est visible des situations vécues;



3. Le discours des professionnels qui ont vécu la situation : ce sont les situations réelles et il y a dans ce niveau le domaine des valeurs, des émotions, de l'expérience personnelle, etc.

Il y avait une nécessité de faire dialoguer ces trois niveaux entre eux, afin de permettre la construction de la validité.

La présentation des études de cas qui suit est structurée de la façon suivante. Nous présentons d'abord les étapes spécifiées par chacun des ARM (« Démarche ARM »). Ces informations ont été reprises des sites des ordres professionnels, dans les informations affichées à propos de l'ARM. Ce sont donc les « faits », tels que présentés par les ordres professionnels. La section suivante constitue une synthèse de nos données, sous les rubriques suivantes :

- différences France-Québec;
- à propos de la démarche ARM;
- à propos de l'insertion professionnelle;
- à propos des employeurs, et
- quelques recommandations.

Nous proposons ensuite une interprétation et des recommandations suite à l'analyse des données. Notons qu'en fonction des données disponibles, certaines études de cas sont plus riches que d'autres. Par exemple, l'étude de cas portant sur les architectes est sommaire puisque nous n'avons pu obtenir qu'une entrevue avec un architecte formé en France, et son employeur, malgré de nombreuses démarches demeurées lettres mortes. Celle sur les ingénieurs est constituée de plusieurs entrevues dites « périphériques », i.e. avec des professionnels formés en France mais à qui il manquait une ou l'autre caractéristique pour correspondre pleinement aux critères recherchés. Principalement, dans le cas des ingénieurs, il s'agissait de professionnels arrivés bien avant l'ARM, ou encore pratiquant d'autres domaines du génie que le génie électrique ou civil. Dans le cas des médecins et des infirmières, aucune entrevue n'a pu être réalisée avec un employeur, malgré un contact favorable avec l'employeur d'un médecin.

## Étude de cas : Avocats

### Démarche ARM

Afin de bénéficier de l'ARM, le demandeur doit :

- 1° être inscrit au Tableau d'un barreau en France à titre d'avocat en exercice;
- 2° avoir obtenu, sur le territoire de la France, un des titres de formation suivants :
  - a) une Maîtrise ou un Master 1 en droit;
  - b) un des titres ou diplômes reconnus comme équivalents par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargés des universités, à l'exception de tout titre ou diplôme universitaire ou technique étranger exigé pour accéder à une profession juridique réglementée dans l'État où ce titre a été délivré.

*Les conditions pour la délivrance d'un permis en vertu de l'ARM*

L'avocat français doit fournir les documents suivants :

- Les formulaires dûment remplis suivants :
  - La [Demande d'admission au Barreau du Québec](#), qui sera étudiée par le Comité d'accès à la profession après que le demandeur ait réussi l'examen de déontologie et que sa demande de délivrance de permis soit référée au Comité exécutif pour décision
  - La [Demande d'inscription à l'examen de contrôle des connaissances portant sur la réglementation et la déontologie](#)
  - La [Demande de délivrance de permis en vertu de l'Arrangement de reconnaissance mutuelle entre le Barreau du Québec et le Conseil national des barreaux](#)
- Tous les documents obligatoires accompagnant la Demande d'admission (et énumérés en annexe 1 et 2 du formulaire de Demande d'admission), incluant notamment, mais pas exclusivement, une preuve d'identité, un certificat de police canadienne (ou un bulletin n° 3 pour les antécédents judiciaires si vous résidez sur le territoire de la France) et les documents attestant de la connaissance du français.

- Un certificat d'un officier compétent d'un barreau en France attestant que le demandeur est légalement autorisé à exercer la profession d'avocat et qu'il ne fait l'objet d'aucune radiation ni d'aucune limitation ou suspension de son droit d'exercer la profession d'avocat.
- Une preuve de l'obtention du titre de formation en droit sur le territoire de la France :
  - une Maîtrise ou un Master 1 en droit ;
  - un des titres ou diplômes reconnus comme équivalents par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargés des universités, à l'exception de tout titre ou diplôme universitaire ou technique étranger exigé pour accéder à une profession juridique réglementée dans l'État où ce titre a été délivré.
- Une preuve de réussite de l'examen de contrôle des connaissances du Barreau du Québec portant sur la réglementation et la déontologie de l'avocat.

Tous les autres documents requis, le cas échéant.

### **Le processus**

La demande de délivrance d'un permis est étudiée par la Secrétaire de l'Ordre afin de s'assurer que les conditions de délivrance soient rencontrées. Elle accuse réception de la

1. demande de permis
2. Réception – réponse dans les 30 jours suivant la date de sa réception et, le cas échéant, informe le demandeur de tout document manquant. Si la demande est complète,
3. le demandeur peut s'inscrire à l'examen de contrôle des connaissances du Barreau du Québec portant sur la réglementation et la déontologie de l'avocat.

Par la suite, le Comité exécutif du Barreau du Québec décide si le demandeur a rempli la condition de la réussite de l'examen de contrôle des connaissances du Barreau du Québec portant sur la réglementation et la déontologie de l'avocat dans les 60 jours suivant la date où le demandeur lui en fournit la preuve.

4. Le Comité exécutif informe le demandeur de sa décision, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la date où elle a été rendue.
5. Dans l'affirmative, il délivre un permis au demandeur.

Si le Comité exécutif décide que la condition de la réussite de l'examen de contrôle des connaissances du Barreau du Québec portant sur la réglementation et la déontologie de l'avocat n'est pas remplie, il doit en informer le demandeur ainsi que du recours en révision.

Le demandeur peut demander la révision de la décision du Comité exécutif en faisant parvenir sa demande de révision par écrit à la secrétaire de l'Ordre dans les 30 jours suivant la date de la réception de cette décision. Les frais administratifs pour une demande de révision sont de 300 \$.

La secrétaire de l'Ordre informe le demandeur de la date de la séance au cours de laquelle sa demande de révision sera examinée en lui transmettant, par courrier recommandé, au moins 15 jours avant la date prévue pour cette séance, un avis à cet effet.

Le demandeur qui désire présenter des observations écrites doit les faire parvenir à la secrétaire de l'Ordre au moins deux jours avant la tenue de la séance au cours de laquelle sa demande de révision sera examinée.

Le Comité de révision examine la demande de révision et rend par écrit une décision motivée dans un délai de 60 jours suivant la date de la réception de la demande de révision.

La décision du comité est finale et doit être transmise au demandeur par courrier recommandé dans les 30 jours suivant la date de la séance à laquelle elle a été rendue.

Suite à la décision favorable du Comité exécutif de délivrer le permis, la demande d'admission au Barreau du Québec est transmise au Comité d'accès à la profession qui doit, en vertu de l'article 45 de la *Loi sur le Barreau*, évaluer les mœurs, conduite, compétence, connaissances et qualités requises du candidat pour exercer la profession.

À la réception de la décision du Comité d'accès à la profession déclarant le demandeur admissible à l'exercice de la profession, le demandeur doit suivre les étapes suivantes afin d'être inscrit au Tableau de l'Ordre et pouvoir exercer la profession d'avocat :

#### Étape 1 Paiement de la cotisation annuelle

- Vous devez payer la pleine cotisation annuelle pour l'année en cours afin d'être inscrit au Tableau de l'Ordre.

#### Étape 2 Assurance responsabilité professionnelle

- Par la même occasion, vous devrez souscrire à l'assurance responsabilité professionnelle des membres du Barreau du Québec.

#### Étape 3 Prestation de serment

- Avant d'être inscrit(e) au Tableau de l'Ordre, vous devrez également prêter serment ou faire une affirmation d'allégeance.

#### *Les frais administratifs*

Des frais administratifs de 200 \$ seront exigés pour la demande de délivrance de permis.

Les frais administratifs pour une demande de révision sont de 300 \$.

Une fois inscrit au Tableau de l'Ordre, l'avocat doit payer ses cotisations annuelles.

#### *L'examen de contrôle des connaissances sur la réglementation et déontologie de l'avocat*

L'examen de contrôle des connaissances portant sur la réglementation et la déontologie de l'avocat permet au Barreau du Québec de déterminer si le demandeur possède les connaissances requises sur les devoirs et obligations de tous les membres du Barreau du Québec afin d'exercer la profession d'avocat.

L'examen est offert deux fois par année, soit en août et en janvier.

Le demandeur doit s'assurer de transmettre tous les documents nécessaires à son inscription avant le 1<sup>er</sup> juin pour l'examen du mois d'août et le 1<sup>er</sup> septembre pour l'examen du mois de janvier.

Le demandeur peut, à son choix, suivre préalablement à l'examen la formation professionnelle offerte par l'École du Barreau du Québec sur l'Éthique. [Il est de sa responsabilité de s'inscrire à cette formation préparatoire.](#)

L'examen est un examen oral devant un jury composé de trois avocats. La durée de l'examen est d'environ une demi-heure. Une note de 60 % est nécessaire pour la réussite de l'examen.

La documentation professionnelle recommandée est la suivante :

- Collection de droit, volume 1, [Éthique, déontologie et pratique professionnelle](#), École du Barreau du Québec
- Le [Recueil de documentation professionnelle](#)

Les frais administratifs de l'examen et de la formation préparatoire sont indiqués dans le formulaire de [Demande d'inscription à l'examen de contrôle des connaissances portant sur la réglementation et la déontologie](#), selon l'option choisie par le candidat.

## **Synthèse :**

### **Différence France/Québec**

- Langage professionnel
- Construction de la preuve sur des témoignages au Québec
- Centralisation du Barreau au Québec

### À propos de la démarche ARM:

- Les informations concernant l'ARM sont peu accessibles
- La démarche en elle-même est simple
- Beaucoup d'étude est associée à la démarche
- L'oral est considéré comme difficile
- Les candidats le font pour avoir leur statut d'avocat au Québec
- Il faut beaucoup de volonté et d'engagement pour cheminer à travers les étapes. Plusieurs points de découragement de la part des candidats, avant et après l'oral.
- Le délai d'attente pour avoir son résultat est long
- L'attente et les démarches conduisant à l'assermentation est longue
- L'assermentation (au maximum 1 an après l'oral) est un obstacle, puisque les candidats ne savent pas s'ils trouveront un emploi

### À propos de l'insertion professionnelle :

- Recherche d'emploi difficile
- Certains domaines sont plus accessibles que d'autres (p. ex. l'immigration)
- Le fait d'être Français peut être perçu comme un avantage (p, ex. pour la maîtrise du français écrit)
- L'insertion est difficile avec les jeunes collègues
- Le vocabulaire professionnel est différent
- La plus grande différence réside dans les témoignages (interrogatoires/contre-interrogatoire) qui n'existent pas en France
- La non connaissance du droit québécois est un obstacle à l'insertion et demande beaucoup de travail
- L'insertion professionnelle peut être facilitée par la nature du travail
  - lorsqu'il repose principalement sur l'écrit
  - lorsqu'il nécessite un réseau international ou des connaissances juridiques internationales

### À propos de l'insertion personnelle et familiale :

- Des différences culturelles importantes sont perçues, particulièrement sur le plan langagier

- La compréhension des codes sociaux n'est pas naturelle, elle demande un effort et une volonté

### À propos des employeurs :

- les cabinets nationaux connaissent mal cet accord et n'embauchent pas, sauf exception, d'avocats en ayant profité
- les firmes s'affichant dans le domaine des relations France-Québec, ne comptent pas dans leurs rangs d'avocats devenus membres du barreau du Québec en vertu de l'ARM
- il n'y a pas davantage d'embauche d'avocats français parmi les cabinets impliqués dans la promotion de cet accord de libre-échange, et relevons que ces bureaux ne recensent aucun avocat ayant bénéficié de l'ARM
- on souligne la méconnaissance des diplômes français, l'ignorance de la formation initiale des avocats français et la réticence à vérifier des références à l'étranger pour des employeurs québécois
- les avocats français sont plus habitués à la mobilité que les avocats québécois et cette moindre familiarité avec la mobilité pourrait expliquer les réticences des employeurs québécois à embaucher des avocats français
- plusieurs avocats français font l'ARM pour être inscrits au tableau du Barreau québécois et l'inscrire dans leur CV, mais n'immigrent pas
- les avocats français ne sont pas considérés comme de « vrais avocats » 100% québécois après l'ARM
- après l'ARM, les avocats français sont embauchés comme des débutants, voire comme des techniciens. Il reste un doute sur leurs compétences professionnelles
- il y a une certaine difficulté de compréhension dans le langage professionnel
- des idées préconçues sur les Français chez les employeurs québécois suscitent des méfiances de leur part
- le salaire accordé au départ à des avocats français est moins élevé

### Quelques recommandations :

1. Les candidats devraient suivre la formation de 4 mois
2. Les candidats devraient se spécialiser sur les questions d'immigration
3. Il devrait y avoir une formation sur les interrogatoires/contre-interrogatoires
4. Nécessité d'éclaircir les différences de langage professionnel et d'en faire une formation

5. Au niveau des cabinets, des institutions et des entreprises, un travail de promotion de ces accords doit également être entrepris pour faire connaître les compétences des avocats issus de l'ARM

## **Interprétation**

Les avocats français qui souhaitent venir s'établir au Québec éprouvent d'abord des difficultés à trouver l'information nécessaire sur la démarche prévue aux règlements de l'ARM. Les réseaux professionnels sont sollicités; de longues recherches sur internet sont entreprises pour comprendre la situation. Le processus d'immigration associé ajoute à la complexité du processus. Cette difficulté à obtenir des documents et la complexité des démarches d'immigration, sans avoir de soutien sont la source de périodes de découragement des avocats qui s'engagent dans le processus.

Les documents transmis avant la passation de l'oral sont volumineux et l'étude qui y est associée est considérée comme très longue par les avocats que nous avons rencontrés. Ceux qui n'ont pas fait de préparation en vue de l'oral ont trouvé l'exercice de l'oral particulièrement difficile, puisqu'il semble que cette forme d'oral soit inhabituelle pour eux. Les délais d'attente avant et après l'oral sont considérés comme longs. Toute la documentation transmise et la préparation effectuée pour la passation de l'oral ainsi que l'oral lui-même ne semblent pas aider les avocats français à mieux s'adapter à la réalité québécoise. En effet, malgré l'importance de la documentation transmise, il semble que le travail quotidien des avocats ne soit pas préparé par cette documentation. La différence dans le langage juridique et dans les pratiques professionnelles n'est pas abordée. Cette documentation semble donner une impression de retourner aux études, plutôt que de se préparer à intégrer leur profession dans un nouveau contexte.

Les avocats français arrivant au Québec avec plusieurs années d'expérience se retrouvent au même niveau que des avocats débutants, ce qui constitue une forme de dévalorisation professionnelle importante. Les employeurs des candidats français perçoivent largement comme un désavantage le fait que leurs études n'aient pas été réalisées au Québec. Les avocats ne se sentent donc pas considérés comme des avocats à part entière et expérimentés. Cette forme de déprofessionnalisation, tant sur le plan de la reconnaissance professionnelle que sur le plan salarial, ne favorise pas l'intégration des avocats français au milieu juridique québécois, ni leur adaptation professionnelle, culturelle et sociale.



Le premier obstacle que rencontrent les avocats français au Québec est celui de la démarche de recherche d'emploi. En effet, le fait de ne pas avoir complété leur parcours de formation au Québec est particulièrement mal perçu par les employeurs québécois. Mais ce constat n'est pas le seul élément expliquant la difficulté de recherche d'emploi. La culture de recherche d'emploi en France est profondément différente de celle de la culture québécoise. D'une part, cette différence s'explique par la rédaction du *curriculum vitae* et d'autre part, sur le réseau professionnel qui doit nécessairement être développé au Québec par les avocats en recherche d'emploi. La forme du *curriculum vitae* français, selon les avocats que nous avons rencontrés, ne correspond pas à la forme attendue par les employeurs québécois. Développer un réseau professionnel paraît absolument indispensable au Québec : l'envoi massif de curriculum vitae dans les cabinets d'avocats (parfois plus de 100 cv envoyés) ne donnerait aucun résultat. À ce sujet, l'association des avocats de France du Barreau du Québec semble favoriser le réseautage et le soutien aux avocats français dans leur recherche d'emploi. Néanmoins, si les employeurs québécois semblent réticents à embaucher des avocats français (très peu de cabinets embauchent des avocats issus de l'ARM), ils leur attribuent cependant des compétences professionnelles non négligeables, notamment de grandes compétences rédactionnelles, ce qui peut constituer un atout majeur pour un cabinet, ainsi que la constitution d'un réseau international d'avocats.

Les avocats français qui s'établissent au Québec sont susceptibles de vivre des différences culturelles et langagières importantes qui leur portent préjudice dans leur travail. Par exemple, dans le cas des interrogatoires essentiels dans le système juridique au Québec, si les pratiques professionnelles paraissent largement différentes, les différences langagières entre le Québec et la France rendent l'exercice encore plus difficile pour les avocats français.

Certains secteurs semblent toutefois plus facilement accessibles aux avocats français : le droit des affaires et le droit de l'immigration. Dans les deux cas, la nécessité d'avoir une connaissance du droit français ou d'autres pays et les contacts avec des avocats ailleurs dans le monde sont des atouts considérables. Leur vécu migratoire est aussi un atout important dans ces secteurs du droit. Notons que ces domaines juridiques requièrent moins le recours aux interrogatoires et est moins susceptibles d'être confronté à des différences langagières ou culturelles qui rendent l'adaptation de l'avocat français au Québec plus difficile.

Notons enfin que plusieurs avocats français complètent le processus de l'ARM sans venir s'établir au Québec. Le fait d'obtenir la reconnaissance du barreau du Québec constitue un atout professionnel pour les avocats français, en leur permettant de pouvoir intervenir dans des dossiers québécois, à partir de la France, ou d'éventuellement faciliter des interactions avec des entreprises situées au Québec.

## Recommandations

Il paraît essentiel de :

1. Promouvoir la démarche ARM auprès des employeurs québécois afin que ceux-ci comprennent que les avocats ayant réussi cette démarche sont des avocats expérimentés et reconnus à part entière par le barreau du Québec
2. Mieux diffuser l'information concernant cette démarche en France et y associer des informations pertinentes aux démarches d'immigration
3. Offrir une formation qui porterait sur les différences entre la France et le Québec sur le plan du langage et sur celui des pratiques professionnelles. Les deux différences majeures apparues au cours des entretiens sont d'une part la pratique des interrogatoires/contre-interrogatoires et d'autre part la méthode de constitution des dossiers en vue d'un procès.
4. Revoir la documentation transmise pour l'étude afin qu'elle prépare davantage au travail quotidien et qu'elle prenne en considération le fait que les avocats qui l'étudient ne sont pas des étudiants, mais bien des avocats expérimentés.

## Étude de cas : Infirmières

### Démarche ARM

Pour être admissible à l'ARM, les infirmières doivent rencontrer les exigences suivantes :

- avoir obtenu, sur le territoire de la France, leur diplôme IDE (infirmier diplômé d'État) à la suite d'un programme d'études entièrement réalisé en France<sup>3</sup>;
- être inscrite au tableau de l'Ordre national des infirmiers de France (ONI);
- avoir exercé la profession d'infirmière ou d'infirmier au moins 500 heures au cours des quatre années précédant la demande ou encore avoir obtenu le diplôme d'IDE depuis quatre ans ou moins;
- à défaut de répondre à ces exigences, la personne candidate ne pourra bénéficier des dispositions de l'[ARM](#) et devra faire une demande de reconnaissance d'équivalence en s'adressant au bureau du registraire de l'OIIQ, à l'adresse courriel suivante : [bureau-registraire@oiiq.org](mailto:bureau-registraire@oiiq.org).

#### 1.1 CONSTITUER LE DOSSIER DE DEMANDE DE PERMIS

Remplir les formulaires inclus dans la trousse de demande de permis (envoyée sur demande)

#### 1.2 RÉCEPTION DES DOCUMENTS À L'OIIQ

Les documents suivants doivent être transmis :

- le formulaire *Demande de permis à l'OIIQ en vertu de l'ARM des qualifications professionnelles dans le cadre de l'entente France-Québec* dûment complété;
- les documents attestant de l'identité (certificat de naissance, mariage, si requis);
- le curriculum vitae (non obligatoire mais fortement suggéré);

- les frais exigés pour la demande de permis à l'OIIQ.

Lorsque chacun des organismes<sup>4</sup> concernés aura fait parvenir directement à l'OIIQ les formulaires suivants :

- *Attestation d'obtention d'un diplôme en soins infirmiers;*
- *Attestation d'enregistrement à l'ONI;*
- *Attestation d'expérience professionnelle;*

L'OIIQ analyse alors les demandes en vue de valider l'éligibilité et fait parvenir aux candidat(e)s une *Attestation aux fins d'immigration* afin de faciliter les démarches auprès des instances gouvernementales.

### **1.3 LE DOSSIER DISCIPLINAIRE, CRIMINEL OU PÉNAL**

Si un candidat ou une candidate a été accusé(e) ou déclaré(e) coupable d'une infraction criminelle ou disciplinaire au Canada ou à l'étranger; ou encore, si il ou elle a été accusé(e) ou déclaré(e) coupable d'une infraction pénale relative à l'usurpation d'un titre réservé ou à l'exercice illégal d'une profession au Canada ou à l'étranger, l'Ordre devra, avant d'émettre le permis, étudier le dossier. S'il est décidé que l'infraction a un lien avec l'exercice de la profession, la demande de permis pourrait être refusée ou, si la décision du tribunal ou du forum disciplinaire n'a pas encore été rendue, son analyse pourrait être suspendue.

## **2. Stage d'adaptation**

L'Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) entre la France et le Québec prévoit différentes conditions avant de délivrer un permis d'exercice permanent (ou régulier) sans avoir à réussir l'examen professionnel de l'OIIQ. En outre, un stage d'adaptation d'une durée de 75 jours doit être effectué dans un établissement de santé public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, et, à cet effet, l'OIIQ délivre un permis restrictif temporaire (PRT).

## **2.1 PERMIS RESTRICTIF TEMPORAIRE (PRT)**

Le PRT est délivré aux fins de la réalisation du stage d'adaptation en milieu clinique d'une durée de 75 jours.

Le permis restrictif temporaire sera valable un an, à compter de la date de délivrance, et pourra être renouvelé par le Comité exécutif si les circonstances le justifient.

L'exercice sera restreint aux unités de soins de courte durée en médecine et en chirurgie ou, exceptionnellement, dans un autre contexte de soins préalablement approuvé par le Comité exécutif, dans un seul centre exploité par un établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris*.

La titulaire exercera sous la supervision d'une infirmière qui est présente dans l'unité de soins concernée en vue d'une intervention rapide auprès du patient ou afin d'assurer une réponse rapide à une demande de consultation provenant de la titulaire.

La titulaire ne pourra agir à titre de responsable d'une unité de soins.

La titulaire ne pourra assurer la surveillance d'une candidate à l'exercice de la profession, ni la surveillance d'une externe en soins infirmiers.

## **2.2 ADMISSIBILITÉ AU PRT ET INSCRIPTION AU TABLEAU DE L'OIIQ**

Une fois que l'OIIQ aura constaté l'admissibilité à l'ARM, une lettre de confirmation est transmise, ainsi que la documentation et les directives nécessaires afin de compléter les démarches pour obtenir un PRT.

## **2.3 PRÉPARER SON ARRIVÉE AU QUÉBEC**

Avant d'arriver au Québec il est nécessaire de s'assurer que l'OIIQ a bien reçu :

- le formulaire *Déclaration de l'infirmière de la France admissible à l'ARM* dûment rempli;
- le formulaire *Déclaration annuelle et avis de cotisation* dûment rempli;
- la lettre de l'employeur au Québec confirmant la date d'embauche à titre d'infirmière titulaire d'un PRT;
- les frais exigés pour l'inscription au Tableau de l'OIIQ.

Il est nécessaire d'avoir maintenu l'adhésion à l'Ordre national des infirmiers de France jusqu'à la délivrance du permis restrictif temporaire.

### **3. Réussir le stage d'adaptation professionnelle**

Lorsque le PRT est émis et que l'inscription au Tableau de l'Ordre est complétée, le stage d'adaptation de 75 jours peut être entrepris.

Le stage d'adaptation comprend deux volets et se déroule en trois étapes. Compte tenu du caractère individuel de ce stage, qui est réalisé en milieu de travail, le programme du stage d'adaptation propose une démarche souple visant une adaptation progressive au contexte de pratique québécois. Lorsque la réussite au stage d'adaptation est constatée par le Comité de reconnaissance des autorisations légales d'exercer, l'OIIQ délivre un permis permanent (ou régulier).

#### **3.1 ABANDON DU STAGE**

Le stage peut être abandonné avant la 31<sup>e</sup> journée, notamment pour demander un changement de lieu de stage, sans que cet abandon ne soit considéré comme un échec. Cependant, il n'est possible de se prévaloir de cet abandon qu'une seule fois.

#### **3.2 ÉCHEC AU STAGE D'ADAPTATION**

En cas d'échec au stage d'adaptation, le mécanisme de reconnaissance d'équivalence s'applique et les candidats pourraient être admissibles au statut de CEPI. Ce statut temporaire donne le privilège d'exercer certaines des activités réservées aux infirmières et par conséquent d'occuper un emploi rémunéré en attendant de réussir l'[examen professionnel](#) pour l'obtention du permis permanent (régulier) de l'OIIQ.

### **4. Obtenir le permis permanent et s'inscrire au registre annuel (« Tableau ») de l'OIIQ**

Lorsque la réussite au stage d'adaptation est constatée par le *Comité de reconnaissance des autorisations légales d'exercer*, l'OIIQ délivre un permis permanent (ou régulier). Celui-ci est accordé une seule fois, et ce, pour toute la durée de la vie professionnelle.

Cependant, le permis à lui seul n'est pas suffisant pour exercer la profession d'infirmière. Il est **obligatoire** de s'inscrire au [Tableau de l'Ordre](#) et d'acquitter les frais requis. Ce Tableau, mis à jour annuellement, est le registre officiel des membres de l'OIIQ.

Dès que l'inscription au Tableau est complétée, une **Attestation d'inscription au Tableau (AIT)** est transmise afin de la présenter à l'employeur.

Il est illégal d'exercer la profession d'infirmière sans être inscrite au Tableau, c'est-à-dire sans être membre en règle de l'Ordre.

## Étapes du stage

### 1<sup>ER</sup> VOLET

#### 1<sup>re</sup> étape : *Introduction au contexte de pratique québécois*

Cette première étape vise à permettre de comprendre le rôle professionnel de l'infirmière québécoise en familiarisant la personne candidate avec le contexte de pratique au Québec, en plus de cerner les besoins d'apprentissage et d'adaptation. Il s'agit en quelque sorte d'une étape préliminaire.

#### 2<sup>e</sup> étape : *Adaptation des compétences en fonction du nouveau contexte de pratique*

La deuxième étape du stage d'adaptation vise à permettre à se familiariser avec les pratiques cliniques et l'environnement de la pratique infirmière au Québec et d'utiliser les compétences cliniques en les adaptant par l'acquisition de connaissances et d'habilités spécifiques à ce nouveau contexte de pratique.

La durée de ce premier volet du stage d'adaptation est de 30 à 40 jours, selon les besoins.

### 2<sup>E</sup> VOLET

#### 3<sup>e</sup> étape : *Consolidation des compétences et démonstration d'un exercice autonome adapté au contexte de pratique québécois*

La troisième étape du stage d'adaptation vise à permettre de consolider les apprentissages réalisés au cours des étapes précédentes, tout en démontrant la capacité à exercer la profession au Québec en toute autonomie et de façon sécuritaire.

Le deuxième volet du stage d'adaptation débute une fois que le premier volet est réussi.

#### Documents à télécharger

[PROGRAMME DE STAGE \(PDF\)](#)

[GRILLE D'ÉVALUATION – VOLET 1 ET 2 \(PDF\)](#)

## Synthèse

### Différence France/Québec

- En France, il n'existe pas différents niveaux d'infirmiers (auxiliaires, techniciens et bacheliers)
- Les règles d'hygiène semblent plus strictes en France; des infirmières françaises sont surprises par un laxisme dans le respect de règles d'hygiène dans certaines circonstances
- La tenue des dossiers ne vise pas le même but (en France, pour garder une trace ; au Québec, pour se protéger)
- Les gestes professionnels ne sont pas effectués avec la même approche
  - par exemple, au Québec, si le patient ne consent pas à recevoir ses soins, on ne lui donne pas et on l'inscrit au dossier. En France, le patient doit recevoir ses soins.
- En France, les infirmières sont spécialisées
- En France, les infirmières sont titulaires de leur statut (fonction publique)
- Il semble y avoir plus d'encadrement sur l'interprofessionnalité en France

### À propos de la démarche ARM :

- Prise de contact en général par Regroupement Santé Québec au Salon de Paris
- Facilitation des démarches avec l'aide des employeurs
- Difficulté de reconnaissance du diplôme
- Démarche facilitée avec l'immigration, car la profession est prioritaire

### À propos de l'insertion professionnelle :

- Beaucoup d'insatisfactions liées à la non reconnaissance de leur formation pour être acceptée comme Infirmière clinicienne
- L'accueil dans les hôpitaux par la direction est excellent
- L'insertion avec les collègues est difficile (incompréhension de ce que les infirmières françaises viennent faire au Québec)
- Difficulté d'accéder à des postes plus importants
- Perception d'une négation de leurs compétences professionnelles



- Difficulté d'accepter que des collègues moins qualifiés leur donne des conseils contraires à leur pratique

## Interprétation

Dans le cas des infirmières, les employeurs jouent un rôle indispensable dans leur démarche d'ARM et dans leur démarche d'immigration. Le recrutement des infirmières est largement facilité par la présence périodique de *Recrutement Santé Québec* à Paris, qui propose des entrevues d'embauche. Une fois la candidate retenue, la signature du contrat s'effectue en France et la candidate doit aviser son futur employeur de sa date d'arrivée au Québec. Après un emploi trouvé (qui doit débiter par le stage), la candidate transmet les documents nécessaires à l'Ordre et à Immigration Canada. Les démarches sont effectuées généralement rapidement, puisque la profession est prioritaire.

Bien que l'accès à la démarche ARM, à la profession et au processus d'immigration semblent en être facilités pour les infirmières, certaines difficultés restent bien visibles dans le processus d'intégration des infirmières françaises au Québec. La principale difficulté rencontrée par les infirmières françaises qui s'établissent au Québec est celle de la reconnaissance professionnelle. En effet, les infirmières françaises qui détiennent une licence, l'équivalent du baccalauréat au Québec, sont généralement reconnues comme des infirmières techniciennes. Cette absence de reconnaissance professionnelle conduit à des frustrations professionnelles, comme par exemple l'impossibilité de poser des gestes professionnels pour lesquels ces infirmières sont expérimentées; le fait de recevoir des indications d'infirmières supérieures en grade, mais moins expérimentées; l'impossibilité d'agir dans leur spécialisation professionnelle spécifique. S'ajoute à cette difficulté l'absence de reconnaissance salariale, puisqu'étant embauchées à titre de techniciennes elles ne reçoivent pas le salaire d'une infirmière bachelière, ainsi que l'impossibilité de poser sa candidature pour des fonctions supérieures. L'une de ces difficultés a été particulièrement présente dans les entrevues, celle de la spécialisation professionnelle. En effet, outre le niveau de diplomation, il semble que la spécialisation des infirmières françaises ne soit pas du tout prise en considération lors de l'embauche effective de l'infirmière. Il semble y avoir une difficulté réelle sur ce point qui mériterait d'être examinée par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, car la reconnaissance de l'expertise propre de chaque candidate constituerait certainement un atout majeur pour la profession.

Outre la reconnaissance professionnelle, les infirmières vivent des difficultés d'intégration majeures dans les établissements de soins. Si, avec les directions des établissements, une relation de confiance semble s'établir, cela ne semble pas être le cas avec les collègues de travail. Un mythe semble persister dans le milieu professionnel à l'effet que la formation québécoise est nettement supérieure à la formation française. Les infirmières françaises sont ainsi confrontées à une perception négative de leurs compétences professionnelles, voire à un dénigrement de celles-ci. Ces difficultés d'insertion professionnelles sont parfois si prégnantes, que les infirmières françaises choisissent soit : a) de travailler en agence (puisque les collègues de travail ne sont pas toujours les mêmes); b) de trouver un emploi où elles ont une responsabilité individuelle (travail à domicile ou dans une résidence de personnes âgées) ou c) de repartir en France.

### **Recommandations :**

1. Il semble y avoir une urgence associée à la déconstruction du mythe persistant dans le milieu professionnel à l'effet que la formation française ne soit pas du même niveau que la formation québécoise. Cette conception aurait même été évoquée lors des rencontres parisiennes de Recrutement Santé Québec. Ce mythe nuit de manière importante à l'intégration des infirmières françaises au Québec;
2. Il semble également indispensable que l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec étudie la question des spécialisations professionnelles des infirmières françaises afin de tenir compte de ces spécialisations au moment du recrutement des infirmières. La reconnaissance des spécialisations permettrait de prendre en considération l'expertise professionnelle des infirmières françaises et contribuerait à une plus grande valorisation professionnelle.

## Étude de cas : Pharmaciens

### Démarche ARM

**Trois conditions établies** prévues au *Règlement sur la délivrance d'un permis de l'Ordre des pharmaciens du Québec* pour donner effet à l'arrangement conclu par l'Ordre en vertu de l'*Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles*, et permettant au demandeur d'obtenir la reconnaissance de ses qualifications professionnelles lui conférant le permis d'exercice de la pharmacie au Québec, doivent être réunies :

#### 1. détenir sur le territoire de la France l'aptitude légale d'exercer

L'aptitude légale d'exercer peut être :

- **une preuve d'inscription** ou de radiation à l'**Ordre national des pharmaciens** précisant le milieu de pratique, officine ou pharmacie à usage intérieur d'un hôpital, et les dates de début et de fin de l'exercice du pharmacien; ou
- **une attestation d'inscriptibilité**, soit une attestation émise par le Conseil national de l'Ordre des pharmaciens de France au diplômé français n'ayant encore jamais été inscrit **afin de certifier que la personne remplit toutes les conditions pour être inscrite à l'Ordre**, à l'exception de celle du rattachement à un établissement pharmaceutique situé en France.

**2. avoir obtenu, sur le territoire de la France, d'une autorité reconnue ou désignée par la France, l'un des titres de formation suivant : le diplôme d'État de docteur en pharmacie ou le diplôme d'État de pharmacien**

**3. accomplir, au choix du demandeur, une des mesures de compensation prévue à l'Arrangement, soit :**

*Option 1 - Réussir un programme de formation d'appoint prescrit par l'Ordre et un stage*

Le demandeur peut démontrer ses compétences professionnelles en complétant avec succès le programme *Qualification en pharmacie*. Ce programme est offert par l'Université de Montréal et totalise 64 crédits de formation répartis sur 16 mois.

D'une durée de 600 heures, s'étendant sur une période d'au moins 15 semaines et d'au plus un an, le stage vise à acquérir les compétences globales complexes que le pharmacien québécois doit maîtriser pour exercer sa profession dans le système de santé du Québec. Ce stage peut être effectué en pharmacie d'officine ou en établissement de santé. Selon la formation et l'expérience du demandeur, une demande d'équivalence du stage peut être faite en vertu du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des pharmaciens du Québec*.

La durée de cette option est d'environ 20 mois.

### ***Option 2 - Réussir un examen, une formation d'appoint et un stage***

Le demandeur peut démontrer ses compétences professionnelles en réussissant la partie II de l'examen d'aptitude du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, soit l'examen ECOS. Cet examen est offert deux fois par année, en mai et en novembre.

Le demandeur devra par la suite suivre et réussir une formation d'appoint de 3 crédits sur la législation et le système de santé québécois offerte en autoapprentissage par l'Université de Montréal.

D'une durée de 600 heures, s'étendant sur une période d'au moins 15 semaines et d'au plus un an, le stage vise à acquérir les compétences globales complexes que le pharmacien québécois doit maîtriser pour exercer sa profession dans le système de santé du Québec. Ce stage peut être effectué en pharmacie d'officine ou en établissement de santé. Selon la formation et l'expérience du demandeur, une demande d'équivalence du stage peut être faite en vertu du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des pharmaciens du Québec*.

La durée de cette option est d'environ quatre mois (après avoir réussi la partie II de l'examen d'aptitude).

**Pour faire une demande de reconnaissance des qualifications professionnelles en vertu de l'Arrangement**, le demandeur doit remplir le formulaire de demande de reconnaissance en y joignant les éléments suivants :

- un diplôme d'État de docteur en pharmacie ou un diplôme d'État de pharmacien obtenu en France;
- une preuve d'inscription ou de radiation à l'Ordre national des pharmaciens précisant le milieu de pratique, officine ou pharmacie à usage intérieur d'un hôpital, et les dates de début et de fin de l'exercice; ou
- une attestation d'inscriptibilité, soit une attestation émise par le Conseil national de l'Ordre des pharmaciens de France au diplômé français n'ayant encore jamais été inscrit;
- tout autre document jugé pertinent;
- le paiement des frais d'examen de la demande (voir la page *Coûts*).

Pour faire une demande d'équivalence du stage, le demandeur doit envoyer une lettre à la Direction de l'admission et du perfectionnement, accompagnée du formulaire *Description des acquis expérimentiels dans le cadre d'une demande de reconnaissance de l'équivalence du stage* et tous les documents justificatifs pertinents.

L'ensemble des démarches est illustrée par le schéma suivant :

**Admissibilité pour les Français :**

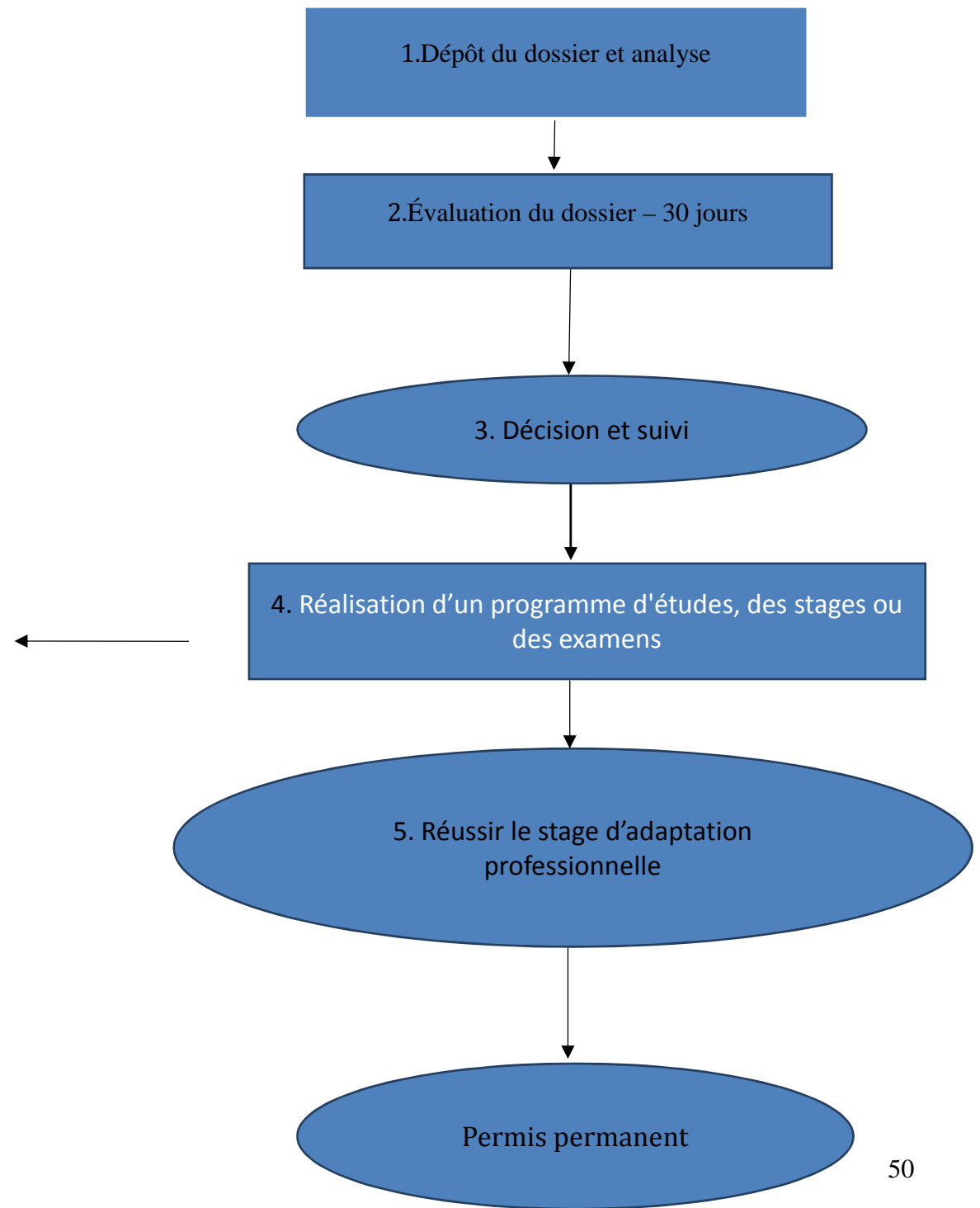
A. Détenir **sur le territoire de la France l'aptitude légale d'exercer**

B. Avoir obtenu, sur le territoire de la France, d'une autorité reconnue ou désignée par la France, l'un des titres de formation suivant : le diplôme d'État de docteur en pharmacie ou le diplôme d'État de pharmacien.

C. Accomplir, au choix du demandeur, une des mesures de compensation prévue à l'Arrangement, soit :

Option 1 – Réussir le programme de formation d'appoint Qualification en pharmacie (QeP) prescrit par l'Ordre et un stage (20 mois);

Option 2 - Réussir la partie II de l'examen du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC), un cours *PHM6510 Pharmacie: Loi et système de soins* et un stage (4 mois)



## Synthèse

### Démarche méthodologique spécifique à cette étude de cas

L'Ordre des pharmaciens du Québec a sollicité la participation de professionnels français ayant connu un parcours d'entrée à la profession par l'ARM. Ces professionnels ont pris contact avec nous pour mener l'entrevue. Les entrevues ont été menées d'abord avec les professionnels. Nous avons ensuite tenté d'interviewer leurs maîtres de stage, mais des problèmes de disponibilité se sont posés à répétition, de sorte que nous n'avons pu faire qu'une entrevue avec un maître de stage, en dépit de notre flexibilité à rencontrer le maître de stage au lieu et au moment de son choix.

### Différence France/Québec

- Le pharmacien en hôpital au Québec est beaucoup plus clinique, beaucoup plus impliqué dans la thérapie
- En France, le pharmacien en hôpital s'assure du juste dosage, mais n'intervient pas dans le choix de la stratégie pour le patient
- Le pharmacien au Québec a davantage de responsabilités sur la santé et la vie des patients
- L'organisation du travail est différente

### A propos de la démarche ARM

- Documentation très abondante en vue de l'examen pratique; impression de refaire en accéléré ses études
- Examen pratique perçu comme froid et impersonnel
- Étude et formation longues, mais pertinentes pour l'examen sur la législation
- Un travail important de mise en disponibilité de places pour les candidats français via l'ARM a été réalisé, permettant de mettre en pratique le règlement prévu par l'ARM
- Difficulté à trouver un stage en pharmacie
- Nécessité d'avoir la résidence permanente pour entreprendre les démarches
- Au total, 1 pharmacienne québécoise a été admise à la pratique en France : interrogations autour de la réciprocité de l'ARM

## A propos de l'intégration professionnelle

- Avoir fait un stage au Québec durant ses études de pharmacie en France semble être un atout majeur
- Avant la passation de l'examen, l'impossibilité d'être reconnu comme étudiant en pharmacie rend l'intégration difficile, puisque les pharmaciens sont confinés à des emplois d'assistants techniques

## Interprétation

Il semble important de noter ici la différence entre la formation des pharmaciens en France (6 ans), et des pharmaciens au Québec (4 ans). Malgré les deux années supplémentaires de formation des pharmaciens français, le Québec impose une ou deux formations d'appoint, un stage de 600 heures, ainsi que la réussite de deux examens. Les candidats conviennent que le travail n'est pas le même en France ou au Québec, tant par son organisation que par ses responsabilités, mais la formation visant à démontrer ses compétences professionnelles ne semble pas être entièrement pertinente pour préparer aux différences de travail entre la France et le Québec. Elle est plutôt perçue comme une reprise en accéléré des études en pharmacie.

La démarche ARM proposée par l'Ordre des Pharmaciens du Québec est donc considérée comme longue et partiellement inadéquate dans le cheminement professionnel des nouveaux arrivants. En effet, si, sur le plan technique, les candidats français ont besoin de ressources supplémentaires pour favoriser leur intégration, ce n'est pas le cas sur le plan théorique. La différence majeure de travail qui est identifiée par les pharmaciens français exerçant au Québec est l'implication clinique du pharmacien dans le processus de soins et la responsabilité du pharmacien qui en découle. Ainsi, si les pharmaciens français possèdent des connaissances théoriques approfondies sur divers sujets biologiques, ils semblent plutôt avoir besoin d'une démarche d'accompagnement dans l'adaptation d'une nouvelle réalité du travail que d'une formation accélérée en pharmacie.

Cette nouvelle réalité du travail s'accompagne d'un changement dans l'organisation du travail du pharmacien par une hiérarchisation plus importante au Québec. Cette hiérarchisation est appréciée par les pharmaciens français et est perçue comme un avantage de la profession au Québec en comparaison avec la France. Les fonctions d'assistants techniques, de techniciens et de pharmaciens sont toutes bien définies, chacune ayant ses rôles précis et ses gestes professionnels bien identifiés.



Toutefois, l'intégration des pharmaciens rencontre des difficultés au début du processus. La nécessité de devoir être résident permanent pour s'inscrire aux formations ou à l'examen rend les procédures inutilement longues. L'impossibilité de travailler à titre d'étudiant avant d'être résident permanent et d'avoir réussi le premier examen entraîne des frustrations professionnelles, puisque les pharmaciens doivent se contenter d'emplois d'assistants techniques dans des pharmacies, emplois moins bien rémunérés que des étudiants en pharmacie et qui ne permettent pas de mettre à profit leur expertise professionnelle, ni de développer leur expérience professionnelle québécoise. Un autre défi majeur de l'insertion professionnelle des pharmaciens français au Québec est la recherche d'emploi. Les pharmaciens français qui semblent être avantagés sur ce plan sont ceux ayant réalisé un stage au Québec durant leur formation en pharmacie en France. Ces pharmaciens ont pris contact avec leur ancien lieu de stage pour trouver un emploi. Dans d'autres cas, les pharmaciens se retrouvent face à des employeurs québécois qui hésitent à leur faire confiance, car ils n'ont pas d'historique professionnel au Québec.

## **Recommandations**

1. Le processus d'ARM long ne répond pas entièrement aux besoins d'intégration des pharmaciens français. Il conviendrait de revoir la démarche de l'ARM afin d'adapter le processus aux besoins réels, c'est-à-dire à l'adaptation des pratiques professionnelles sur un plan plus clinique et sur l'organisation du travail propre au modèle québécois.
2. La reconnaissance professionnelle des pharmaciens français pourrait être facilitée à leur arrivée au Québec par un statut particulier, équivalent au statut d'étudiant en pharmacie, afin d'éviter que des professionnels expérimentés se retrouvent dans une situation de déprofessionnalisation peu valorisante, voire décourageante.

## Étude de cas Médecins :

### Démarche ARM

1. Pour obtenir un permis d'exercice et un certificat de spécialiste correspondant, le demandeur doit être titulaire d'un permis visé à l'article 35 de la Loi médicale (L.R.Q., c. M-9) depuis plus de cinq ans ou être titulaire d'un tel permis depuis plus d'un an et avoir réussi l'examen final dans l'une des disciplines énumérées à l'annexe I. Les activités autorisées en vertu de ce permis visé à l'article 35 de la Loi médicale doivent correspondre à l'ensemble des activités exercées dans l'une des disciplines énumérées à l'annexe I.

2. Le demandeur doit également, au moment de sa demande de permis visé à l'article 35 de la Loi médicale, remplir les conditions suivantes:

1° être titulaire d'un diplôme d'État de docteur en médecine décerné par une université française;

2° avoir complété avec succès une formation médicale spécialisée en France dans un programme de médecine sanctionné par un titre de formation délivré par une université française dans l'une des disciplines énumérées à l'annexe I;

3° avoir réussi un stage d'adaptation d'une durée de trois mois;

4° être inscrit au tableau de l'Ordre des médecins de France en qualité de médecin généraliste ou spécialiste sans restriction ni limitation d'exercice, qu'elle découle d'une mesure administrative, d'un engagement volontaire ou d'une décision disciplinaire.

Afin de déterminer si la formation médicale spécialisée correspond à l'une des disciplines énumérées à l'annexe I, le Collège des médecins du Québec prend en compte l'avis d'une Commission de qualification, à l'exclusion toutefois d'un avis visant une formation acquise à l'extérieur de la France.

3. Le demandeur fait parvenir sa demande de permis et de certificat de spécialiste par écrit au moyen du formulaire prévu à cet effet en y joignant le paiement des frais d'étude de son dossier prescrits conformément au paragraphe 8° de l'article 86.0.1 du Code des professions (L.R.Q., c. C-26). Il doit y joindre également, s'il ne l'a pas déjà transmis au Collège :

1° la preuve qu'il est titulaire d'un diplôme d'État de docteur en médecine délivré par une école ou une faculté de médecine établie et dispensant sa formation en France;

2° les attestations, certificats et diplômes qui démontrent qu'il a complété dans un établissement universitaire français, la formation médicale spécialisée requise pour lui permettre d'exercer avec compétence dans la discipline visée par le permis demandé;

3° la preuve de réussite de l'examen final dans l'une des disciplines énumérées à l'annexe I, le cas échéant;

4° la preuve qu'il a assisté à la formation portant sur les aspects légaux, déontologiques et organisationnels de la pratique médicale au Québec (ALDO-Québec).

4. Le secrétaire du comité formé à cet effet par le Conseil d'administration accuse réception de la demande de permis dans les 30 jours suivant la date de sa réception et, le cas échéant, informe le demandeur de tout document manquant.

5. Le comité décide si le demandeur a rempli les conditions prévues au présent règlement dans les 60 jours suivant la date de réception de tous les documents nécessaires à l'étude de sa demande.

6. Le comité informe le demandeur de sa décision, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la date où elle a été rendue. S'il décide qu'une ou des conditions ne sont pas remplies, il doit également informer le demandeur des conditions à remplir dans le délai qu'il fixe ainsi que du recours en révision prévu à l'article 7.

7. Le demandeur peut demander la révision de la décision du comité en faisant parvenir sa demande de révision par écrit au secrétaire du comité dans les 30 jours suivant la date de la réception de cette décision.

8. Le comité exécutif du Collège des médecins du Québec doit, à la première séance ordinaire qui suit la date de réception de cette demande, examiner la demande de révision et rendre par écrit une décision motivée. Il doit, avant de prendre une décision, permettre au

demandeur de présenter ses observations à cette séance.

9. Le secrétaire du comité exécutif informe le demandeur de la date, du lieu et de l'heure de la séance au cours de laquelle sa demande de révision sera examinée en lui transmettant, par courrier recommandé, au moins 15 jours avant la date prévue pour cette séance, un avis à cet effet.

10. Le candidat qui désire être présent pour faire ses observations doit en informer le secrétaire du comité exécutif au moins 5 jours avant la date prévue pour la séance. Le candidat peut cependant faire parvenir au secrétaire du comité exécutif ses observations écrites en tout temps avant la date prévue pour la séance.

11. Le comité formé par le Conseil d'administration pour étudier les demandes de permis est composé de personnes qui ne sont pas membres du comité exécutif.

12. La décision du comité exécutif est finale et doit être transmise au demandeur par courrier recommandé dans les 30 jours suivant la date de la séance à laquelle elle a été rendue.

## **Synthèse :**

### **Différence France/Québec**

- organisation privée de la médecine en France, versus organisation publique au Québec.
- Paiement en honoraires libres (et salaires) en France et à l'acte (et primes) au Québec.
- Différences organisationnelles dans le travail.
- Quelques différences dans le vocabulaire médical.
- Différences dans les relations professionnelles.

## Démarche ARM

- Le stage est un peu long, mais nécessaire.
- La démarche est assez simple.
- Il est possible d'obtenir un financement pour couvrir les frais du stage d'adaptation (1 000 \$ par semaine), de la part de Recrutement Santé Québec, selon certains critères (principalement, domaine de spécialisation).
- Recrutement Santé Québec offre également un service d'aide à la recherche d'emploi et à la présentation de sa candidature dans le réseau québécois de la santé.

## Intégration professionnelle :

- L'intégration professionnelle est excellente.

## Interprétation :

Les médecins français qui ont fait la démarche ARM et se sont installés au Québec semblent dans l'ensemble, satisfaits de leur démarche. Les informations ont été obtenues assez facilement par le Collège des médecins et ils ont obtenu de l'aide du milieu professionnel pour compléter les démarches, tant pour l'ARM que pour les démarches d'immigration.

Des médias sociaux animés par des collègues français facilitent la circulation d'informations pertinentes sur les différences dans l'organisation du travail et le contexte de pratique au Québec. Ils s'avèrent des sources d'information très appréciées des médecins français et ce, avant même leur arrivée, dès les étapes d'immigration.

Le stage de trois mois paraît un peu long, puisque ce stage est davantage perçu comme un stage d'intégration au milieu. Il est utile, pour les médecins, sur le plan organisationnel, afin de prendre connaissance du milieu professionnel québécois, du mode de fonctionnement des hôpitaux et des procédures liées aux soins. Cependant, la durée leur paraît trop longue. Pour certains, deux mois seraient suffisants, pour d'autres, quelques semaines permettraient de s'adapter.

Les médecins ne voient pas de différences majeures dans les gestes professionnels exercés en France ou au Québec qui nécessiteraient une formation supplémentaire. Les changements les plus importants sont invoqués par les omnipraticiens, dont le champ d'action est nettement plus étendu au Québec qu'en France, mais aucun problème d'adaptation n'a été soulevé quant à ces nouvelles tâches professionnelles.

Les spécialisations professionnelles (identifiées à l'annexe 1 du règlement sur la délivrance d'un permis et d'un certificat de spécialiste du Collège des médecins du Québec pour l'ARM) sont respectées et les médecins peuvent, dans une certaine mesure, faire le choix de leur lieu de travail, en fonction des différentes offres qui leur sont proposées.

Nous avons mentionné, dans la recension des écrits, la transformation des univers de travail des professionnels par le contrôle de plus en plus important exercé par des gestionnaires sur le travail de professionnels. Sans être le sujet central de la recherche, les études de cas nous auront permis de constater la progression de ce rôle de surveillance joué par l'appareil bureaucratique dans l'exercice de certaines professions, en particulier celles des organisations de santé. Le cas des médecins est significatif à cet égard. Considérant le système d'où viennent les médecins français et celui dans lequel ils intègrent la pratique professionnelle, ils partent en effet d'un système libéral, où chacun tient un cabinet généralement à l'endroit où il le souhaite, aux conditions voulues (heures notamment). Arrivant au Québec, le médecin formé en France doit composer avec un système bureaucratique contrôlant ses heures et son lieu de pratique, surtout dans les 5 premières années de pratique. Le permis alors délivré selon l'article 35 de la Loi médicale, le contraint à une pratique en établissement et exclut une pratique « libérale » (privée). Le médecin français doit alors choisir, le cas échéant, dans quel établissement il souhaite pratiquer la médecine selon le Plan régional d'effectifs médicaux (PREM). En contrepartie, il faut mentionner que les médecins formés en France voient leurs revenus doubler, à peu de choses près, sinon plus selon les spécialités, en passant de la France au Québec. C'est l'évaluation approximative qu'en ont fait certains professionnels rencontrés, qui converge aussi avec les données disponibles (MSSS 2014, Pla et Mikol 2015). Notons aussi que les frais associés au stage obligatoire de 13 semaines sont remboursés, à 100%, si le médecin pratique une des spécialités identifiées comme étant prioritaires par le MSSS, ou se qualifie à un soutien de Recrutement Santé Québec via un autre critère. Cette amélioration financière est un élément, bien sûr parmi d'autres, qui fait partie de l'évaluation globale, très positive, faite par les professionnels rencontrés.

## **Recommandation :**

- Informer les professionnels dans le processus d'ARM, des conditions de paiement de leurs activités professionnelles pendant le stage de 13 semaines, afin que ceux-ci prévoient en conséquence, au niveau financier. Ceci peut être encore plus important si le professionnel vient avec conjoint-e et enfants. Il faut prévoir presque 5 mois entre le départ de la France et l'arrivée des premiers revenus réguliers, i.e. issus de sa propre pratique, une fois terminé le stage d'adaptation.
- Faire connaître les blogues et autres groupes sur les médias sociaux par lesquels des Français s'échangent des informations. Ces réseaux sont efficaces pour transmettre des informations à jour et pertinentes pour les conditions vécues d'entrée en pratique, les différences de pratique et de termes, ainsi que l'échange d'informations sur les ouvertures possibles selon les PREM.

## Étude de cas : Travailleurs sociaux

### Démarche ARM

- Il s'agit d'un des Arrangements de reconnaissance mutuelle les plus simples.
- Le candidat doit faire la preuve d'être détenteur du Diplôme d'État français d'assistant de service social. Il doit ensuite payer les frais d'ouverture de dossier à l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux, puis les frais d'adhésion pour faire partie de l'Ordre, une fois son dossier déclaré éligible.

### Synthèse

#### Différence France/Québec

- Une grande diversité existe dans le travail, tant en France qu'au Québec
- La précarité de l'emploi existe en France comme au Québec
- Beaucoup de formations offertes au Québec, dans le cadre de la formation professionnelle continue
- Apprentissage des lois nécessaire
- Difficulté dans la démarche : Les employeurs ne se contentent pas de l'ARM, ils demandent pour la plupart une équivalence de diplôme et une expérience au Québec

#### A propos de l'ARM

- Ambiguïté dans la démarche, en raison de la demande de reconnaissance exigée par les employeurs



## A propos de l'intégration professionnelle

- Facilité de se trouver du travail, particulièrement dans des agences
- Quelques difficultés de reconnaissance professionnelle

## Interprétation

La démarche prévue à l'ARM pour les travailleurs sociaux est simple et rapide. Il s'agit de faire la preuve de l'obtention du diplôme d'État français d'assistant de service social. Ensuite, une demande d'inscription au tableau de l'ordre professionnel, avec paiement des frais d'ouverture de dossier, est suffisante pour la reconnaissance du titre de travailleur social par l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Les propos des personnes rencontrées soulignent que globalement, l'ARM a accéléré le processus, les différentes étapes étant franchies plus rapidement. Il n'y a aucune formation obligatoire à suivre; or, il ressort des entrevues qu'il y a un vocabulaire à intégrer au début de la pratique. La grande majorité des travailleurs sociaux travaillent dans le réseau public de santé et services sociaux; celui-ci comporte ses caractéristiques propres, ses modes de collaboration avec d'autres professionnels, son contexte légal, etc. Des formations à ce sujet sont disponibles auprès de l'Ordre mais sont perçues comme étant dispendieuses, lorsque le professionnel ne bénéficie pas d'un employeur pour couvrir ces frais.

Toutefois la démarche d'intégration professionnelle peut se compliquer en raison de la demande de certains employeurs d'obtenir la reconnaissance professionnelle de leur diplôme, ce qui n'est pas nécessaire dans la démarche de l'ARM. Une « évaluation comparative » réalisée par le Ministère de l'immigration, la diversité et l'inclusion était autrefois exigée, avant septembre 2014. C'est cette évaluation qu'exigent encore certains employeurs.

De plus, la non-reconnaissance de leur spécialisation et de leur expérience professionnelle hors-Québec est un désavantage pour les travailleurs sociaux français. Ceux-ci éprouvent en effet des difficultés à faire reconnaître leur expertise professionnelle auprès des employeurs qui perçoivent le contexte québécois comme un lieu distinctif de pratique, alors que les travailleurs sociaux ne perçoivent pas de différences réelles dans le travail et n'éprouvent pas de difficulté d'intégration particulière auprès des populations avec lesquelles ils doivent travailler. Ce phénomène de réticence des employeurs à embaucher des travailleurs sociaux qui n'ont pas d'expérience au Québec

cause d'une part une impossibilité de poser sa candidature pour des postes supérieurs et d'autre part poussent ceux-ci à se tourner davantage vers les agences de placement.

Les travailleurs sociaux trouvent certains avantages à l'embauche par agences de placements, mais ces avantages ne sont pas spécifiques aux travailleurs français. On retrouve notamment les avantages liés aux horaires qui peuvent être choisis par les travailleurs et les salaires plus élevés.

Malgré ces avantages, les travailleurs sociaux mentionnent une certaine déception face à leur intégration professionnelle et personnelle au Québec. Les présentations auxquelles ils avaient assistés en France sont à leur avis non conformes aux réalités sociales, notamment sur le plan salarial et sur celui des conditions de vie. En raison de ces attentes déçues, plusieurs travailleurs sociaux préfèrent retourner en France. Retour qui, soulignons-le, n'est causé ni par la démarche ARM, ni par la nature du travail, mais plutôt par des attentes sociales et professionnelles déçues.

## **Recommandations**

1. Les démarches sont simples et les travailleurs sociaux s'adaptent bien. Il n'y a donc pas lieu de modifier la démarche de l'ARM.
2. Les employeurs ne bénéficient peut-être pas de toutes les informations nécessaires et continuent d'exiger des équivalences de diplômes qui ne sont pas nécessaires. Sur ce plan, un travail de sensibilisation serait à effectuer. Cette sensibilisation et une meilleure reconnaissance professionnelle des travailleurs sociaux français pourraient permettre une reconnaissance professionnelle accrue et permettre aux travailleurs sociaux français de poser leur candidature pour des postes supérieurs.
3. Un travail de l'ordre professionnel visant la mise en place d'un processus de reconnaissance des spécialisations professionnelles et des expertises professionnelles spécifiques semble nécessaire.
4. La reconnaissance professionnelle accrue des employeurs, la reconnaissance des spécialisations professionnelles et la valorisation salariale par la possibilité de poser sa candidature pour des postes supérieurs pourrait contribuer à une meilleure rétention des travailleurs sociaux français au Québec.

## Étude de cas : Ingénieurs

Notons d'abord qu'à l'Ordre des ingénieurs du Québec, le dispositif de l'ARM est le troisième en date, aux côtés de l'entente avec l'*Accreditation Board for Engineering and Technology*, des États-Unis, et l'Accord de Washington. Ces trois ententes visent à faciliter la reconnaissance d'ingénieurs formés à l'étranger par reconnaissance de leurs diplômes, pour certains pays et certains établissements.

De façon spécifique pour l'ARM, en plus des statistiques déjà présentées en introduction, le Tableau ci-joint permet de constater l'évolution rapide, et prévisible pour tous les acteurs rencontrés, du volume d'usage de l'ARM par des ingénieurs formés en France. Étant donné que le règlement donnant effet à l'Entente est le dernier en date, entré en vigueur le 18 juillet 2013, l'usage de l'ARM en termes quantitatifs est en pleine progression. Les demandes d'admission de candidats formés en France sont passées de 70 à 137. Durant la même période, l'OIQ a délivré 129 permis restrictifs temporaires en génie dans le cadre de l'ARM (OIQ, Rapport annuel 2013-2014, p. 46-48; 2014-2015, p. 35-37), en nette croissance suite à l'année précédente, où ce chiffre était de 34. Le nombre d'ingénieurs membres de l'OIQ par vertu de l'ARM est passé de 34 en 2013-2014 à 140 l'année suivante.

**Tableau 5 - Demandes de permis et admissions, via ARM, par année administrative, Ordre des ingénieurs du Québec**

Nouvelles demandes de permis reçues, par année administrative		Nouveaux permis délivrés en vertu de l'ARM, par année		Évolution des membres de l'ordre via l'ARM	
2013-2014 <sup>9</sup>	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
70	137	34	129	34 <sup>10</sup>	140

<sup>9</sup> Les périodes couvertes par les rapports annuels des ordres vont du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante. Pour l'année 2013-2014, le règlement est entré à partir du 18 juillet 2013.

<sup>10</sup> Le nombre de membres via l'ARM au 31 mars 2014 égale le nombre de nouveaux permis délivrés puisqu'il s'agissait de la première cohorte d'admission à l'ARM, entré en vigueur durant cette année.

Le Tableau 6 ci-joint détaille l'évolution des admissions via l'ARM, pour les 5 domaines du génie les plus fréquents.

**Tableau 6 - Nombre d'ingénieurs formés en France demandant l'admission à l'OIQ, par année administrative, selon les 5 domaines du génie les plus fréquents**

Domaine du génie	Génie général*	Autre domaine du génie**	Génie civil	Génie électrique	Génie mécanique	Tous les autres / nombre de domaines du génie
<b>2013-14<sup>11</sup> Total = 115</b>	50	14	9	9	8	25 / 11 autres domaines
<b>2014-15 Total = 126</b>	67	23	8	4***	10	15 / 5 autres domaines

\* Le génie général concerne le génie unifié.

\*\* « Autre domaine » : il s'agit des domaines sans programmes d'examens à l'OIQ.

\*\*\* Ex-aequo en 5<sup>e</sup> place en 2014-15, avec génie industriel et génie des matériaux.

Enfin, notons que la plupart des ingénieurs ayant recours à l'ARM sont de jeunes professionnels en début de carrière, ce qui correspond à la plupart de ceux que nous avons rencontrés. L'âge est estimé à travers l'année de diplomation en France, données obtenues de l'OIQ, que nous avons colligées par tranches de 5 ans (v. Tableau 7).

---

<sup>11</sup> Les périodes couvertes par les rapports annuels des ordres vont du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante. Pour l'année 2013-2014, le règlement est entré à partir du 18 juillet 2013.

**Tableau 7 - Distribution des demandeurs à l'admission à l'OIQ, selon l'année de diplomation, par tranche de 5 ans de l'année de diplomation et par année administrative**

	1988-1992	1993-1997	1998-2002	2003-2007	2008-2012	2013-2015
<b>2013-14<sup>12</sup></b> <b>Total = 115</b>	4	5	9	18	55	24
<b>2014-15</b> <b>Total = 126</b>	1	3	3	23	45	51

Les données du Tableau 7 nous permettent de voir que la plupart des demandes d'admission à l'OIQ par l'ARM sont le fait de jeunes ingénieurs, en début de carrière. C'est encore davantage le cas durant « l'an II » de l'ARM, où on trouve très peu de professionnels diplômés avant 2003 et inversement, 76,2% des demandeurs diplômés depuis 2008. C'était le cas pour 68,7% des demandeurs en 2013-14. Aussi, en toute logique, en 2013-14, l'année de diplomation moyenne était de 2008, tandis qu'elle était de 2010 en 2014-15. Nous verrons à l'analyse que le diplôme français de Master n'est pas reconnu au Québec et qu'un des principaux irritants mentionné est la non-reconnaissance de l'expertise acquise durant les années de travail, pour les ingénieurs expérimentés. Est-ce que, entre l'entrée en vigueur en juillet 2013 et mars 2015 (dernières données incluses ici), ces écueils auraient été publicisés dans les réseaux d'ingénieurs français, suffisamment pour se refléter dans cette baisse des demandeurs avec davantage d'expérience ? C'est ce que ces données semblent indiquer. Autrement dit, cette interprétation est plausible mais demeure hypothétique, dans l'attente d'une durée plus longue permettant de confirmer cette tendance.

### **Aspects méthodologiques spécifiques à cette étude de cas**

Les entrevues suivantes ont servi à constituer les données pour cette étude de cas :

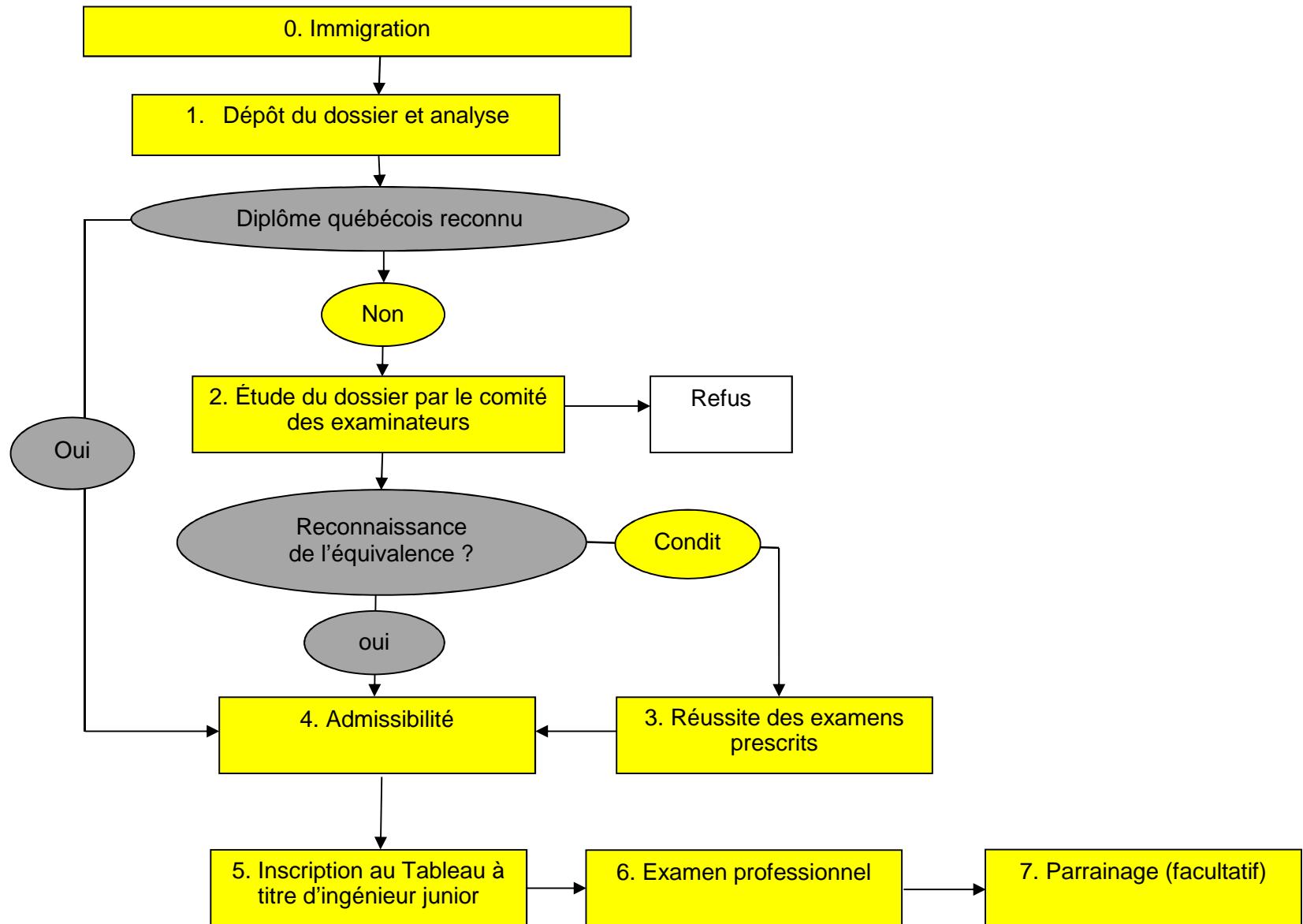
<sup>12</sup> Les périodes couvertes par les rapports annuels des ordres vont du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante. Pour l'année 2013-2014, le règlement est entré à partir du 18 juillet 2013. Le nombre d'années a été calculé en prenant l'année 2013 comme année administrative de référence, puis 2014 pour la seconde année administrative.

- 2 entrevues auprès de l'Ordre des ingénieurs du Québec;
- 1 entrevue avec un acteur du système professionnel québécois;
- 2 entrevues des organismes communautaires collaborant à l'intégration de travailleurs immigrants qualifiés;
- 2 entrevues avec une association d'ingénieurs français;
- 3 ingénieurs civils;
- 3 ingénieurs électriques;
- 2 ingénieurs d'autres spécialités (informateurs clés);
- représentant de l'employeur de deux ingénieurs civils.

Étant donné que le règlement permettant la mise en vigueur de l'ARM pour ingénieurs n'a été adopté qu'en juillet 2013, ce n'est que vers l'été 2014 qu'un nombre significatif de candidats français avaient complété le parcours et devenaient membres de l'Ordre des ingénieurs. La recherche ayant débuté à l'automne 2013, nous avons donc d'abord mené les entrevues avec les informateurs-clés et nous sommes documentés sur différents aspects de la profession d'ingénieur formé en France et des différences qu'il était déjà possible d'identifier ainsi, par rapport au contexte d'exercice de la profession au Québec. Après une première tentative de recrutement, sans succès, au début de l'année 2014, une seconde tentative à l'été 2014, toujours par l'entremise de l'Ordre des ingénieurs du Québec, nous a permis cette fois de compléter rapidement les entrevues requises. Il est à noter cependant que malgré une ouverture des professionnels à solliciter une rencontre avec un membre de leur entourage professionnel, seul un supérieur hiérarchique commun à deux de ces ingénieurs a pu être interviewé.

Dans le schéma à la page suivante, la démarche des candidats éligibles à l'entrée dans la profession utilisant l'ARM est illustrée par les formes en jaune. Les autres options illustrent la démarche d'ingénieurs formés au Québec ou ailleurs (reste du Canada, autres pays).

## Ingénieurs : Trajectoire professionnelle



## Synthèse :

En se basant sur les contacts que nous avons réussi à faire, aussi bien de façon formelle via l'Ordre des ingénieurs que de façon informelle par des regroupements d'ingénieurs et d'autres contacts indirects, les candidats ayant recours à l'ARM semblent surtout être des hommes dans la trentaine, avec un certain bagage professionnel, possiblement avec conjointe et (jeunes) enfants. Au bilan et de façon générale, le parcours en vigueur avec l'ARM permet d'accélérer l'entrée dans la profession d'ingénieur au Québec. Les professionnels rencontrés soulèvent trois niveaux d'enjeux dans le processus d'entrée en pratique professionnelle : a) les démarches d'immigration; b) l'obtention du titre d'ingénieur, et c) l'intégration socioprofessionnelle de l'individu et sa famille. Ceux qui viennent avec une conjointe et des enfants soulignent des difficultés et complications s'ajoutant à leurs propres démarches, pour faire reconnaître les diplômes de leur conjointe et lui permettre aussi l'accès au marché de l'emploi.

## Différence France/Québec

- Les relevés de notes demandés pour satisfaire aux exigences de l'Ordre sont difficiles à trouver, a fortiori pour ceux qui ont terminé leur cours il y a 10, 20, voire 30 ans. Contrairement au Québec, les relevés de notes ne constituent pas un document obtenu couramment suite à une formation d'ingénieurs en France. C'est pourquoi peu d'ingénieurs formés en France en ont déjà une copie. Les démarches par lesquelles ils doivent les demander à l'établissement de leurs études entraînent des délais parfois importants.
- La production de preuves démontrant l'expérience professionnelle antérieure n'est pas non plus facile. Dans certains cas, la démarche est délicate car ce faisant, le candidat dévoile son projet de départ à son employeur, ce qui s'ajoute aux complications globales.
- Les professionnels rencontrés témoignent de dynamiques plus horizontales au sein des entreprises au Québec. L'ascension à l'intérieur de l'entreprise est plus facile au Québec qu'en France.
- En France, les diplômes sont plus importants, tandis qu'au Québec, la performance et les compétences développées sont davantage valorisées.



- En France, la Commission des titres d'ingénieurs émet le titre d'ingénieur; ce n'est donc pas un titre universitaire, à la différence du Québec, où les titres d'ingénieur sont émis suite à un diplôme universitaire.
- La responsabilité de l'ingénieur est personnelle au Québec, tandis qu'en France l'entreprise est responsable.
- L'ordre en France est plutôt une organisation de soutien à la profession, tandis qu'au Québec sa vocation première est la protection du public.

### À propos de la démarche ARM :

- La période du permis restrictif comprend une supervision par un ingénieur membre de l'Ordre au sein de l'entreprise. Surtout au début, cet encadrement peut être contraignant et faire perdre un temps précieux à l'ingénieur dans son insertion professionnelle dans l'entreprise. De plus, ce collègue superviseur peut avoir plusieurs années de vie et d'expérience professionnelle en moins, ce qui est l'occasion de remises en question de la légitimité de ses interventions.
- Plusieurs estiment que la présentation des informations concernant la démarche d'obtention du titre d'ingénieur via l'ARM par l'OIQ est confuse et manque de clarté.
- Des données préliminaires semblent indiquer que même s'il est formé en France, un ingénieur d'origine africaine aura davantage de difficultés à s'insérer professionnellement au Québec qu'un citoyen français.
- Il serait possible pour un candidat d'être diplômé en France d'un établissement reconnu parmi la liste des établissements admis au règlement de l'ARM, tout en ayant eu une partie de sa formation et/ou son expérience professionnelle reconnue et créditée dans cette formation, écourtant son parcours de formation. Il serait important de statuer la validité d'une telle démarche de façon explicite dans le règlement, afin d'aller au-devant de mauvaises compréhensions des termes du règlement (et ses éventuels avenants).

## À propos de l'insertion professionnelle :

- Il apparaît important de connaître les normes, les procédures techniques et les codes liés à l'exercice de la profession propres au Québec; ceci est particulièrement le cas dans le domaine du génie civil.
- Il serait pertinent de mettre en place des moyens permettant d'accélérer l'obtention du titre d'ingénieur, de préparer le dossier à l'avance et de fournir des pistes pour se renseigner sur le fonctionnement du marché de l'emploi au Québec. La Boussole est déjà une bonne initiative mais davantage de renseignements concrets seraient utiles.
- Malgré un certain ralentissement suite à la récession de 2008, le marché de l'emploi offre beaucoup plus d'opportunités au Québec qu'en France.
- La plupart des professionnels arrivant au Québec intègrent la pratique dans le cadre d'un emploi dans une grande firme, plutôt que comme fonctionnaire (Hydro-Québec) ou en démarrant leur propre entreprise.
- Le diplôme français de « Master » en génie n'est pas reconnu au Québec. Il en découle une certaine déqualification chez ses détenteurs, dans leur insertion au marché de l'emploi.
- La plupart des professionnels formés en France s'installent à Montréal pour profiter d'un réseau plus large et de la dynamique sociale jugée plus favorable à leur insertion.
- Il existe un réseau actif d'organisations spécialisées de réseautage pour immigrants formés à l'étranger et même, plus précisément, pour ingénieurs français formés à l'étranger.
- Sans être la majorité, certains professionnels immigreront au Québec par un transfert à l'intérieur de l'entreprise. La présence au Québec d'entreprises françaises, ou de filiales de celles-ci, dans les domaines de l'aérospatiale, de la transformation alimentaire ou pharmaceutique facilitent cette mobilité.
- Les catégories d'ingénieur davantage en demande bénéficient de processus d'acceptation par l'immigration plus rapides. Néanmoins, certains n'obtiennent qu'un permis de travail fermé, lié à une entreprise ou un territoire spécifique.

### À propos de l'insertion personnelle et familiale :

- Plusieurs interviewés mentionnent l'existence d'un décalage entre le discours du gouvernement du Québec sur différents aspects de la vie de tous les jours, et la réalité constatée en immigrant, notamment quant aux places en réseau de garderie publique, la durée des journées de travail (pas plus courtes qu'en France) et les difficultés des conjoints à se trouver un emploi dans le métier déjà exercé en France. On déplore une description visant à attirer les professionnels avec de fausses informations.

### À propos des employeurs :

- Il y a un manque de connaissances, de la part des employeurs, de l'existence et des modalités d'application de l'ARM pour ingénieurs. L'existence de l'ARM devrait être expliquée aux entreprises.
- Ceux qui ont bénéficié des services d'un avocat fourni par l'employeur pour faciliter leurs démarches sont unanimes à en souligner les bénéfices. Cela permet surtout de régler les démarches de l'immigration et de se concentrer sur celles posées par l'ARM et l'admission à l'Ordre. Le soutien apporté par des collègues dans l'entreprise au Québec sert d'introduction au marché du travail et à la société québécoise, ce qui est très apprécié par les professionnels rencontrés qui en ont fait l'expérience.

### Interprétation

Le plus récemment en vigueur de tous les ARM, celui pour les ingénieurs semble bien porter ses fruits : un nombre croissant de demandes et d'émission de permis peut être constaté jusqu'à maintenant. Les candidats français demandant l'admission via l'ARM sont plutôt jeunes, mais nos entrevues avec des informateurs clés, et avec certains ingénieurs formés en France, montrent des problématiques propres aux ingénieurs plus expérimentés. Ceux-ci éprouvent certaines difficultés de reconnaissance, en particulier en ce qui concerne le diplôme de Master. La structure hautement compétitive des grandes écoles françaises font que les détenteurs de ces titres comprennent mal cette

absence de reconnaissance, qu'ils perçoivent comme un biais et une dévalorisation professionnelle. Comme mentionné en introduction, la présente recherche n'a pas analysé le bien-fondé des procédures d'évaluation des titres et de leurs correspondances. Nous avons cependant perçu cette perception de perte de qualification dans le processus d'entrée en pratique professionnelle au Québec. Cette situation, particulière aux ingénieurs français expérimentés, est parfois exacerbée par le fait d'être encadré par un ingénieur plus jeune et, possiblement, moins compétent que soi (ou du moins, perçu comme tel).

## Recommandations

- Il serait utile de clarifier les conditions d'entrée dans la pratique professionnelle, en soulignant les exigences québécoises qui peuvent surprendre d'un point de vue français (production d'un relevé de notes, absence de reconnaissance du diplôme de Master, etc.), afin de clarifier le contexte d'application de l'ARM.
- Il serait important d'explicitier le statut d'éventuels diplômes français obtenus avec en partie une reconnaissance d'équivalence, que ce soit du fait d'expériences professionnelles ou de formations acquises soit dans d'autres établissements français (non reconnus par l'ARM mais reconnus par un établissement français qui lui, est reconnu par l'ARM) ou d'autres pays (Union européenne, etc.).
- Plusieurs expriment l'opinion que les informations véhiculées par l'Ordre des ingénieurs du Québec pourraient être plus claires, notamment quant à la possibilité d'entamer les démarches dès la France et de fournir des pistes pour mieux connaître, dès son arrivée, le marché de l'emploi au Québec, les secteurs d'activité selon les spécialités, etc.
- L'information véhiculée par le gouvernement du Québec serait inexacte et masquerait certaines réalités de la vie de tous les jours : horaires de travail, disponibilité de services de garde, emplois disponibles pour conjoints...
- L'ARM, dans sa nature et ses modalités d'application, devrait être expliqué aux employeurs potentiels d'ingénieurs formés en France.

## Étude de cas : Architectes

De façon générale, pour devenir architecte au Québec, il faut suivre un parcours qui s'échelonne sur environ 8 ans, incluant les études universitaires. L'ARM pour architectes formés en France permet de raccourcir ce parcours, sous certaines conditions. Notamment, il faut être membre du Conseil national de l'Ordre des architectes de France et maintenir cette affiliation jusqu'à ce que le candidat soit admis à l'Ordre des architectes du Québec. Il est aussi précisé que ce parcours ne donne pas accès, par la suite, aux accords de réciprocité avec d'autres provinces canadiennes ni à d'autres ARM, avec d'autres territoires.

Deux règlements distincts ont été adoptés pour mettre en vigueur l'ARM pour architectes : un pour la reconnaissance des qualifications professionnelles (3 ans et plus de pratique reconnue en France) et un pour la reconnaissance des diplômes.

## Démarche ARM

### SCHÉMA TRAJECTOIRE DIPLÔMÉ FRANÇAIS POUR FAIRE PARTIE DE L'ORDRE

#### 1. OBTENIR LES ÉQUIVALENCES (AU CCCA D'OTTAWA)

*Démarches simplifiées si le diplôme provient d'un programme d'études en architecture ayant reçu l'agrément du CCCA, du NAAB (États-Unis) ou d'autres organismes reconnus par le CCCA.*

#### 2. STAGE D'ADAPTATION

*Avec des variations selon le type et l'expérience du diplômé en architecture. Quelques-uns sont exemptés, alors il y a la possibilité de remplacer le stage par la réussite de l'EXAMEN D'ADMISSION À LA PROFESSION; par exemple les diplômés admissibles à l'ARM*

#### 3. EXAMEN D'ADMISSION À LA PROFESSION

#### 4. DEMANDE D'ÉTUDE DU DOSSIER POUR ENTRER À L'ORDRE

## 5. DEMANDE DE PERMIS D'EXERCICE, INSCRIPTION AU TABLEAU DE L'ORDRE ET COTISATION

### 6. RÉCEPTION DU SCEAU D'ARCHITECTURE

- La citoyenneté française n'est pas requise.

Outre l'inscription au tableau du Conseil national de l'Ordre des architectes de France, il faut avoir obtenu en France un des titres suivants :

- diplôme d'État d'architecte valant grade de Master;
- diplôme d'architecte DPLG;
- diplôme d'architecte délivré par l'École spéciale d'architecture;
- diplôme d'architecte délivré par l'Institut national des sciences appliquées de Strasbourg;
- diplôme d'architecte délivré par l'École nationale supérieure des arts et industries de Strasbourg.

Il est précisé sur le site de l'Ordre des architectes du Québec qu'un diplôme en architecture obtenu dans un autre pays, permettant de s'inscrire au tableau du Conseil national de l'Ordre en France et d'y pratiquer l'architecture, ne donne pas accès à l'ARM France-Québec. On souligne aussi qu'en cas d'une expérience professionnelle en France de moins de 3 ans, des mesures compensatoires seront imposées. La nature de ces mesures varie d'un cas à l'autre et sont décidées au terme de l'étude du dossier soumis à l'Ordre des architectes du Québec.

Voici une synthèse des démarches requises dans le cadre de l'ARM France-Québec, selon certaines caractéristiques des candidats :

1) Mesures compensatoires : stage et examen

Les exigences varient selon si l'architecte est ou non inscrit au tableau du Conseil national des architectes, en fonction du nombre d'années d'exercice en France et du diplôme obtenu. Selon le cas, une des options suivantes prévaut :

A. Aucune mesure de compensation imposée;

B. Obligation à faire un stage d'adaptation d'une année (1880 heures) dans un bureau d'architecte au Québec ou réussir l'examen d'admission à la profession;

C. Imposition des mêmes exigences que les diplômés québécois, c'est-à-dire un programme de stage de trois ans (5600 heures) et réussir l'examen d'admission à la profession.

## 2) Examen d'admission à la profession

Tout dépendant de la situation, il y a la possibilité de remplacer le stage d'adaptation par la réussite de l'examen d'admission à la profession. Dans ce cas il faut s'inscrire au registre des stagiaires en architecture de l'OAQ, ainsi le candidat sera dispensé des 2800 heures de stage normalement exigées pour être admis à l'examen.

Cependant, les titulaires du diplôme d'État d'architecte valant grade de *Master sans l'Habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre* ne peuvent pas choisir entre le stage et l'examen. Ils doivent réussir le stage de 5600 heures et l'Examen des architectes du Canada (ExAC), comme les diplômés québécois, et ne sont pas dispensés des 2800 heures exigées pour être admissibles à l'examen.

### 1. Demande d'étude de dossier

Si le candidat fait partie du Conseil national de l'Ordre des architectes et qu'il souhaite se prévaloir de l'ARM, il peut soumettre une demande d'étude de dossier<sup>13</sup>.

### 2. Demande de permis d'exercice, inscription au tableau de l'Ordre et cotisation

---

<sup>13</sup> La demande d'étude de dossier doit être accompagnée des pièces suivantes : Le formulaire des frais d'étude de dossier pour l'exercice 2013-2014 ; preuve à l'appui de votre nom légal et de votre date et lieu de naissance (passeport, certificat de naissance ou autre document pertinent); photo format passeport (environ 50 x 70 mm) signée au verso ou copie certifiée d'une pièce d'identité avec photo ; preuve d'obtention du diplôme en architecture obtenu en territoire français; attestation de membre en règle remplie par le Conseil national de l'Ordre des architectes de France précisant la date d'inscription à l'OAF (cette attestation peut être acheminée directement par le Conseil). Important : Il faut maintenir votre inscription au tableau de l'ordre français jusqu'à ce que votre demande de permis d'exercice et d'inscription au tableau de l'Ordre des architectes du Québec soit acceptée ; déclaration de l'employeur attestant l'expérience du candidat en France (ce document peut être remplacé par la déclaration sous serment incluse au formulaire de Demande d'étude de dossier); formulaire du rapport de stage d'adaptation pour les architectes et les diplômés en architecture de France, s'il occupe déjà un emploi dans un bureau d'architecte au Québec ; le candidat peut aussi inclure un curriculum vitæ. Il est possible commencer la demande dès la France.

Lorsque la demande d'étude de dossier sera acceptée sans condition, ou que les exigences de stage ou d'examen sont satisfaites, le candidat peut présenter une demande de permis d'exercice et d'inscription au tableau de l'Ordre.

## Synthèse

### Différence France/Québec

- Une grande diversité de types de pratiques et d'expériences acquises.
- Le climat entraîne l'usage de matériaux différents, ainsi que l'usage différent des mêmes matériaux.
- Les modes de construction, l'isolation, l'enveloppe et l'étanchéité sont appliqués très différemment.
- Il est important de se familiariser avec le Code du bâtiment et les aspects techniques, ce qui peut prendre plusieurs années, dépendant de la nature des travaux effectués (notamment, selon que l'architecte soit dans un grand bureau où le travail est plus segmenté ou dans une plus petite entreprise)
- L'aspect technique est plus important dans le travail des architectes au Québec qu'en France, parce qu'en France, les bureaux d'étude voient aux détails techniques des constructions.

### A propos de l'ARM

- En France il n'est pas obligatoire d'être inscrit au Conseil national de l'Ordre.
- L'ARM exige que l'architecte français soit inscrit à ce tableau, d'où difficultés pour les jeunes professionnels n'ayant pas fait les démarches d'inscription au tableau du Conseil national français : une cohorte se retrouve dans un no man's land imprévu.



## A propos de l'intégration professionnelle

- Difficile de se trouver du travail.
- La reconnaissance professionnelle est difficile, notamment du fait que c'est un secteur hautement compétitif.

## Interprétation

L'incorporation d'architectes a été légalisée il y a quelques années, ce qui a favorisé un mouvement déjà présent par ailleurs, de croissance des grands bureaux engageant un nombre de plus en plus grand d'architectes (jusqu'à des centaines pour quelques-uns). C'est dans ces grands bureaux que le travail est plus segmenté. Aussi, avec la culture du plus bas soumissionnaire, les appels d'offres pour des travaux sur des édifices publics sont remportés par ces grands bureaux, face auxquels les bureaux plus petits ne peuvent être compétitifs. Ceux-ci occupent plutôt la niche de travaux sur des résidences privées, où il y a davantage de place pour la créativité. Autre élément à considérer : de plus en plus de jeunes architectes ont d'abord acquis un D.E.C. technique en architecture, avant la formation universitaire. Ils en ressortent avec une connaissance plus poussée qu'avant des aspects techniques, conjugués à l'apprentissage de la profession acquis à l'université. Dans ce contexte compétitif, où les architectes formés en France ont beaucoup de connaissances à acquérir, autant au niveau des techniques en cours et des usages de matériaux au Québec que des cadres législatifs (code du bâtiment), l'entrée en pratique n'est pas facile pour un architecte formé en France.

## Recommandations

- Exposer clairement la situation de l'emploi au Québec et le contexte hautement compétitif, y compris pour les architectes formés au Québec.

- Faire valoir l'importance d'être inscrit au tableau du Conseil national français de l'Ordre des architectes, et de demeurer inscrit jusqu'à l'envoi de la demande d'admission à l'Ordre des architectes du Québec.
- Envisager un « plan B » pour les architectes français non inscrits au tableau du Conseil national de l'Ordre des architectes de France, pour une certaine reconnaissance de diplôme et/ou d'expérience.

## Conclusion

Plusieurs points reviennent de façon constante parmi toutes les études de cas et doivent être l'objet d'améliorations. Notons à ce sujet :

- la diffusion de l'information sur le statut des professionnels français tel que reconnu à travers le dispositif des ARM : il s'agit de montrer que suite à une analyse rigoureuse, ces nouveaux collègues ont le même statut que les professionnels formés au Québec, moyennant que les stages ou formations complémentaires prescrits aient été dûment complétés.
- en cohérence avec la prescription de formations complémentaires, l'existence de places suffisantes pour répondre à la demande et livrer les formations complémentaires prescrites. Ceci est un enjeu particulièrement important pour les professions des secteurs de la santé.
- la considération du fait qu'il s'agit souvent d'un professionnel expérimenté qui vient contribuer par son expertise à l'exercice de la profession et au secteur d'activité professionnel concerné. Au niveau de la société québécoise, il s'agit d'une aubaine, considérant que la société québécoise n'aura pas eu à former, ou si peu, ce professionnel. Au niveau de l'organisation qui l'embauche et de ses nouveaux collègues, il s'agit également d'une opportunité d'apprentissage, ce professionnel pouvant amener de nouvelles façons de faire, de nouvelles perspectives, de nouvelles connaissances dans un domaine précis, de nouveaux réseaux d'échanges, d'affaires, etc.
- la prise en compte du fait que ces professionnels viennent souvent avec conjoint-e et parfois, leurs enfants et que la logistique requise lors de l'entrée en pratique professionnelle n'en est que plus complexe, d'autant plus lorsque la personne conjointe cherche en même temps à intégrer le marché du travail québécois, possiblement elle aussi dans le cadre d'un ARM France-Québec. Il n'est pas du ressort des ordres professionnels de se soucier du placement professionnel des conjoints ou du placement scolaire des enfants. Néanmoins, cette prise en compte souligne l'importance de simplifier et clarifier les étapes requises pour l'entrée en pratique de professionnels français dans le cadre des ARM France-Québec.

Nous avons mentionné, dans la recension des écrits, la transformation des univers de travail des professionnels par le contrôle de plus en plus important exercé par des gestionnaires sur le travail de professionnels. Sans être le sujet central de la recherche, nos études de cas nous auront permis de constater la progression de ce rôle de surveillance joué par l'appareil bureaucratique dans l'exercice de certaines

professions, en particulier celles des organisations de santé. Le cas des médecins est significatif à cet égard, comme nous l'avons décrit dans cette étude de cas. Lorsqu'on considère la nature privée du système d'où viennent les médecins et celui, public, dans lequel ils intègrent la pratique professionnelle au Québec, ils passent en effet d'un système libéral, où chacun tient un cabinet généralement à l'endroit où il le souhaite, aux conditions voulues (heures notamment). Arrivant au Québec, le médecin formé en France doit composer avec un système bureaucratique contrôlant ses heures et son milieu de pratique. En ce sens, les médecins français intégrant la pratique professionnelle doivent composer avec un système public et surtout, avec un système de contrôle par l'État du réseau de santé et de ses professionnels. Il en découle également des rapports interprofessionnels plus fréquents et empreints d'une meilleure collaboration qu'en France, aux dires des médecins rencontrés.

Certaines de nos recommandations recoupent des recommandations déjà formulées en 2014 par le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. Sans les reprendre textuellement, en voici quelques-unes pour lesquelles nous avons également pu constater qu'il y avait matière à clarifications :

- Recommandation 1 : préciser la description des différences substantielles, pour mieux comprendre le lien avec les mesures compensatoires exigées. Nous l'avons vu par exemple dans le cas des médecins, où certains trouvent un peu trop long le stage d'adaptation (voir aussi recommandation 5).
- Recommandation 13 et 14 : notre compréhension de celles-ci va dans le même sens que notre analyse de certaines situations, notamment parmi des ingénieurs, où un diplôme reconnu avec l'ARM pourrait être acquis en partie par reconnaissance de formation et/ou d'expérience. La non-reconnaissance d'un tel diplôme devrait soit être questionnée, ou justifiée explicitement.

- A contrario de la recommandation 1 et des autres recommandations insistant sur la clarification de différences substantielles, nous avons vu que dans le cas de certaines professions, l'entrée en pratique est permise en dépit de la présence de différences importantes qui ne sont pas l'objet de mesures compensatoires. Nous pensons surtout ici à l'exemple des avocats, mais également à celui des travailleurs sociaux. Dans ces situations, tout se passe comme si le dispositif ne s'en remet qu'à l'auto-régulation des individus qui en principe, n'exerceront que dans leurs sphères de compétences (dans le cas des avocats) ou s'assureront d'acquérir les connaissances et les modes de fonctionnement entre professions présentes dans le milieu professionnel québécois (dans le cas des travailleurs sociaux).
- Recommandation 10 : la situation des pharmaciens semble correspondre à la situation visée par cette recommandation. La difficulté de trouver un milieu de stage et les conditions difficiles, notamment financières, de celles-ci pourraient être évitées en mettant en place un statut plus reconnu, quitte à soutenir publiquement une partie du salaire du professionnel. Ceci permettrait d'utiliser plus rapidement ses compétences, étant des professionnels avec une expérience parfois importante. La justification d'un tel aménagement serait facilité par le contexte, actuel et perdurant depuis plusieurs années, de pénurie, en particulier en milieu hospitalier.

Nous avons vu, avec l'étude de cas parmi des avocats surtout et, dans une moindre mesure, celle sur les architectes, que les professions dont le marché de l'emploi est saturé, sont moins réceptives et offrent moins d'opportunités pour les professionnels formés en France, qui ont recours à l'ARM pour entrer en pratique professionnelle au Québec. Sans envisager une suspension de l'ARM, comme l'évoque la recommandation 11 du commissaire à la protection, il pourrait être judicieux d'ajouter un avertissement important aux candidats concernant un état de saturation du marché de l'emploi. Ceci pourrait d'ailleurs être le cas également pour les professionnels formés au Québec souhaitant entrer en pratique en France, pour la même profession ou une autre, de sorte qu'il y aurait réciprocité à cet égard.

Au-delà de cette analyse, il ressort de ces études de cas que les secteurs d'activités de chacune des professions sont caractérisés par des exigences propres à celles-ci, autant au niveau de la formation initiale et continue qu'en termes de reconnaissance des expertises. Si les

ARM visent à faciliter la mobilité des professionnels d'une juridiction à l'autre, le système professionnel veille à assurer la protection du public. C'est sur cet argument que se bâtissent les règlements mettant en vigueur ces ARM. Cependant, l'expérience des professionnels formés en France montre, de façon très diversifiée certes, que de nombreuses compétences ne sont peu ou pas reconnues. Il faut espérer que les acteurs intervenant dans ces différents dossiers, dont au premier chef ceux du système professionnel, mais également ceux des établissements de formation et des milieux de travail, apprennent avec l'expérience et peaufinent les structures. Ceci contribuerait ainsi à l'objectif de reconnaître plus précisément les professionnels et l'expertise avec laquelle ils arrivent au Québec, tout en continuant à assurer la protection du public. C'est aussi à cette condition que les ARM et leurs règlements pourront aussi inspirer des expériences semblables, peut-on penser, avec d'autres juridictions, par exemple d'Europe ou du Maghreb. C'était d'ailleurs une des visées initiales de l'Entente-cadre des ARM en 2008, de tracer des prémisses vers une mobilité professionnelle Canada-Europe. On a pu voir cependant, dans ces études de cas, que les seuls ARM visant à faciliter la mobilité de professionnels français vers le Québec, comportent encore de nombreuses pistes d'améliorations possibles.

## Références bibliographiques

Champy, F. (2012). *La sociologie des professions*. Paris : Presses Universitaires de France.

Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles (2014). *Analyse des mécanismes de reconnaissance découlant de l'Entente France-Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles*. Québec : Office des professions du Québec.

Creswell, J. W. (2006). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage Publications.

Dumas-Martin, A. (2014). *L'Entente Québec-France et ses limites : le cas des médecins de famille*. Mémoire présenté pour l'obtention du grade de Maîtrise à l'École de politique appliquée, Faculté des lettres et sciences humaines, Université de Sherbrooke, Longueuil.

Dupuis, J.-P. (2012). « Enquête sur les relations problématiques entre Français et Québécois francophones », *Recherches sociographiques*, 53 (2) : 357-387.

Evetts, J. (2011). "A new professionalism? Challenges and opportunities", *Current Sociology*, 59 (4): 406-422.

(2009). "New professionalism and new public management: changes, continuities, and consequences", *Comparative Sociology*, 8 (2): 247-266.

Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic. On the practice of knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.

Friesen, M. R. (2011). "Immigrants' integration and career development in the professional engineering workplace in the context of social and cultural capital", *Engineering Studies*, 3 (2): 79-100.

Iredale, R. (2000). "Migration policies for the highly skilled in the Asia-Pacific region", *International Migration Review*, 34 (3): 882-906.

Mercier, C. (2012). « The Quebec-France agreement on the mutual recognition of professional qualifications », *Journal of Nursing Regulation*, 2 (4): 53-57.

Ministère de la santé et des services sociaux (2014). *Statistiques salariales 2014 des médecins*. MSSS, étude du crédit.

Paillé, P. et Muchielli, A (2005). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Collin.

Pellerin, A. (2013). *L'information dans le parcours des immigrants qualifiés récents au Québec : des attentes à la réalité*. Mémoire présenté pour l'obtention du grade de Maîtrise (M.A.) au Département de relations industrielles, Université Laval, Québec.

Pla, A. et F. Mikol (2015). « Les revenus d'activité des médecins libéraux récemment installés : évolutions récentes et contrastes avec leurs aînés », *Emploi et revenus des indépendants, édition 2015 - Insee Références* : 43-58.

Verdier, P.-H. (2011). « Mutual recognition in international finance », *Harvard International Law Journal*, 52 (1): 56-108.

Yin, R. K. (2003). *Case study research. Design and methods*. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage Publications.



## **Annexe I - Devis original de la recherche**

**Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des Arrangements de reconnaissance mutuelle France-Québec. Une analyse des facteurs facilitants et des contraintes auxquels font face huit catégories de professionnels.**

Montréal, le 2 août 2013

© Jean-Luc Bédard

### **Synthèse**

Ce projet de recherche vise à analyser les parcours d'entrée dans la pratique professionnelle d'immigrants français au Québec, parmi huit des professions faisant l'objet d'un Arrangement de reconnaissance mutuelle (ARM) France-Québec. L'objectif général est d'identifier les facteurs favorables et les obstacles rencontrés dans ces parcours et de documenter les dynamiques et les aspects clés d'optimisation de ces processus. Appliqué à huit professions, ce projet de recherche comporte deux objectifs principaux :

- 3) à propos des modalités de reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences : description des étapes franchies, nature des processus, acteurs impliqués, durée;
- 4) à propos des modalités d'entrée dans la pratique professionnelle au Québec : description des principaux apprentissages, formels et informels, requis pour intégrer la pratique professionnelle; liens avec les processus décrits à l'objectif précédent.

L'analyse et les résultats viendront alimenter la réflexion et la construction des dispositifs de reconnaissance des compétences, des politiques publiques et des pratiques des acteurs concernés par la mobilité de la main-d'œuvre et les modalités d'innovation dans l'accès à la pratique professionnelle de candidats formés à l'étranger. Cette étude s'inscrit dans le cadre du suivi des ARM, par les travaux du *Groupe de travail franco-québécois sur les flux de personnes induits par la mise en œuvre de l'Entente*. Ceux-ci prévoient notamment un rapport annuel au Comité bilatéral, avec analyse et interprétation des résultats. Cette analyse s'inscrit également dans le cadre des travaux du *Groupe de travail franco-québécois sur les flux migratoires et l'intégration des migrants*. Cette recherche permettra ainsi de répondre aux objectifs d'engagements entendus, soit ceux de suivi de l'application de l'Entente, dans le cadre de rapports au Comité bilatéral, ainsi qu'à ceux de l'évaluation des mouvements migratoires, notamment pour les fins des travaux de ces deux Groupes de travail.

**Méthodologie** : Les données seront recueillies selon la méthode des études de cas (Yin, 2003; Creswell, 2006). Huit études de cas seront réalisées, à raison d'une étude de cas pour chacune des huit professions retenues.

**Sélection des professions** : les professions retenues visent à représenter trois secteurs d'activités ainsi que différentes caractéristiques de la pratique professionnelle et des flux d'immigration, parmi les professions concernées par un ARM. Trois critères sont utilisés :

- iv) ancienneté de l'ARM et rareté prévue ou avérée de main-d'œuvre;
- v) importance du flux de professionnels français susceptibles d'utiliser les dispositions d'un ARM, et
- vi) diversité des secteurs d'activité couverts par les huit professions retenues.

En fonction de ces critères, à titre provisoire, les huit professions suivantes ont été retenues :

Secteurs d'activité	Professions
Génie, aménagement et sciences	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ingénieurs</li><li>➤ architectes</li><li>➤ géologues</li></ul>
Droit, administration et affaires	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ comptables (généralistes accrédités et agréés)<sup>14</sup></li><li>➤ avocats</li></ul>
Santé et relations humaines	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ infirmières</li><li>➤ médecins</li><li>➤ pharmaciens</li></ul>

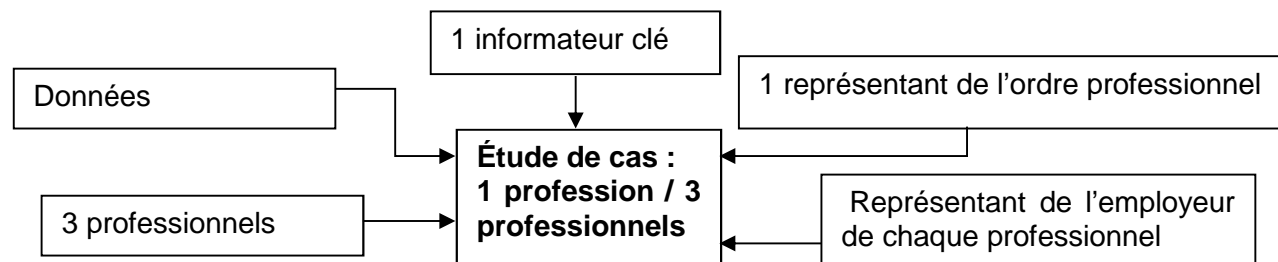
Pour de multiples raisons, il est difficile d'évaluer précisément la proportion d'immigrants français correspondant à ces huit catégories professionnelles. Nous savons néanmoins que parmi les immigrants de 2007 à 2011 dont le dernier pays de résidence était la France et

---

<sup>14</sup> Les ordres professionnels de CGA, CA et CMA viennent d'être fusionnés avec la création de l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA). Les trois titres antérieurs demeureront cités après celui de CPA, pendant 10 ans. Les ajustements aux ARM déjà négociés par les Ordres de CGA et CA seront précisés d'ici le début de la recherche, en 2013.

qui souhaitaient exercer une profession régie par un ordre professionnel au Québec, plus de la moitié d'entre eux souhaitaient exercer une de ces huit professions (données du MICC non publiées). Le choix définitif des professions sera fait en début de projet, tenant compte de l'évolution récente des flux d'immigration et des demandes de reconnaissance auprès des ordres professionnels concernés. Par exemple, dans le premier secteur, les professions de chimiste ou d'agronome pourraient s'avérer intéressantes, advenant un volume d'utilisation suffisant de ces ARM récemment entrés en vigueur. Dans le troisième secteur, pour les mêmes raisons que ceux de chimiste ou d'agronome, la profession de dentiste pourrait également être retenue. Quant au second secteur, les professions déjà identifiées sont les deux seules bénéficiant d'un ARM. Enfin, les professions d'opticien d'ordonnances et de travailleur social sont dotées d'un ARM, mais il semble qu'un nombre restreint de professionnels y ont recours. Nous pourrions retenir ces professions si leur nombre augmentait d'ici le début du projet.

**Constitution des études de cas :** Centrée sur des professionnels ayant immigré depuis au moins un an<sup>15</sup>, chaque étude de cas examinera les processus d'entrée dans la profession. Chaque étude de cas sera constituée d'entrevues avec des informateurs clés, des professionnels, des représentants de leur employeur et de leur ordre professionnel, complétée de données quantitatives.



<sup>15</sup> L'idée ici est de rencontrer des individus dont l'immigration a débuté il y a suffisamment longtemps pour que plusieurs voire toutes les étapes du parcours d'entrée dans la profession aient été franchies. Cette période pourrait être raccourcie en fonction des propos et de l'expérience d'informateurs-clés que nous rencontrerons en premier lieu, au début du projet, afin notamment de valider ce critère. Ce critère jouera aussi un rôle dans le choix final des professions.

Chaque étude de cas débutera par une entrevue avec un informateur-clé. Menées au début, ce total de 8 entrevues avec informateurs clés servira à dresser un premier portrait des caractéristiques et enjeux relatifs aux parcours d'entrée d'immigrants français souhaitant exercer ces huit professions au Québec. L'entrevue sera aussi l'occasion d'orienter le recrutement, pour les études de cas, des professionnels et organisations participant à la recherche. Ensuite, chacune des huit études de cas comportera des entrevues semi-dirigées, avec a) trois professionnels immigrants (total de 24), b) un représentant de l'ordre professionnel concerné (8 ordres, total de 8), et c) trois représentants de l'organisation (total de 24), soit 56 entrevues, pour un total de 64 entrevues. Les études de cas seront structurées autour des professionnels répondants, de façon à cumuler les perspectives du professionnel d'abord puis des représentants de leur milieu professionnel et de l'ordre concerné, à propos des différentes étapes franchies durant le parcours d'entrée dans la profession. En ne se limitant pas au seul point de vue de l'immigrant, cette stratégie permettra ainsi de recueillir des points de vue complémentaires permettant de comprendre l'ensemble du parcours d'entrée. Les entrevues seront menées en conformité avec l'*Énoncé de politique des trois Conseils*, notamment quant au consentement éclairé et au traitement anonyme et confidentiel des propos recueillis.

Les entrevues semi-dirigées auront comme objectif de documenter la nature et la durée des différentes étapes et l'utilisation faite de l'ARM, afin de faire ressortir les stratégies empruntées ainsi que l'évaluation qu'en font les différents acteurs, a posteriori, sur ces étapes et stratégies. En particulier, les entrevues porteront sur l'entrée en pratique professionnelle et l'accueil du milieu professionnel au Québec. Les entrevues viseront à expliciter le parcours effectivement emprunté, le rôle de l'ARM et celui des différents acteurs (professionnel, employeur, ordres, représentants du gouvernement, etc.). À titre d'exemple, dans des cas où l'entrée en pratique professionnelle n'aurait pas fonctionné, une attention particulière sera apportée à l'expression spontanée de stratégies de réorientation en emplois connexes, n'engageant qu'une partie des compétences professionnelles (par exemple, postes de gestionnaires pour médecins, techniciens en génie pour ingénieurs, etc.). Les entrevues seront transcrites, codifiées et analysées avec le logiciel Atlas-TI.

À ces données qualitatives, s'ajouteront les données quantitatives disponibles à propos des candidats français par profession pour lesquels des ARM sont en vigueur depuis au moins un an. Ces données seront compilées dès le début du projet, avant les études de cas. Dans certains cas, elles permettront d'arrêter le choix final des professions, à l'intérieur des trois catégories de professions. Lorsque disponibles, elles serviront notamment à appuyer la pertinence stratégique du choix des professions. Sous réserve de leur disponibilité, ces données permettront une comparaison de premier niveau entre les diverses professions. L'analyse sera effectuée de façon d'abord verticale, par étude de cas puis par profession, pour se déployer ensuite de façon transversale.

**Diffusion et mobilisation des connaissances :** Une approche proactive de mobilisation des connaissances sera mise en pratique avec les principaux acteurs concernés et partenaires de la recherche : ordres professionnels, équipes ministérielles, et autres à identifier en fonction des professions, avec ateliers d'échanges et de discussions des résultats (un par secteur, total de trois).

**Équipe de recherche :** Elle est formée de J.-L. Bédard, chercheur à l'INRS-UCS, qui sera le chercheur responsable et coordonnera le projet. Il verra entre autres à la supervision de l'agent et de l'assistant de recherche et de deux étudiants de niveau maîtrise, à horaires variables, pour appuyer certaines étapes de collecte et d'analyse de données (voir échéancier et budget). J.-L. Bédard cumule une expertise de l'anthropologie appliquée aux milieux de travail et à l'immigration. Cette expertise a pris forme dans divers projets réalisés depuis plus d'une dizaine d'années (voir C.V. bref, pièce jointe), en entreprises privées, dans le réseau public de la santé et des services sociaux et parmi divers milieux immigrants. J.-L. Bédard fait partie de l'équipe TRANSPOL ([www.transpol.org](http://www.transpol.org)) et ce projet se veut une première étape vers une étude plus systématique des flux migratoires France-Québec et Québec-France, en lien avec les ARM, tel que décrit à l'Annexe IV du Rapport annuel 2011 des secrétaires généraux. Enfin, des liens de collaboration avec une équipe française sont déjà en place<sup>16</sup>, ce qui facilitera l'implantation d'un suivi semblable et approprié au contexte d'application des ARM en France. Le Conseil interprofessionnel du Québec agit comme promoteur au présent projet.

### **Échéancier : 12 mois**

Mois 1 - 3 (août - octobre 2013)

- engagement de l'agent et l'assistant de recherche, et des 2 étudiants
- revue des statistiques disponibles; revue ciblée de la littérature
- rencontres préliminaires avec acteurs stratégiques : OPQ, CIQ, MICC...
- validation des 8 professions ciblées
- construction et rodage des grilles d'entrevues, incluant pré-tests

Mois 3-6 (octobre 2013 - janvier 2014)

- 2/3 des entrevues : traitement du matériel, codification
- début de l'analyse verticale

Mois 6-9 (janvier - avril 2014)

---

<sup>16</sup> Celle-ci est formée de Michèle Tallard, CNRS-Irisso et U. de Paris Dauphine, et Sylvie Monchatre, U. de Strasbourg.

- fin des entrevues
- poursuite de l'analyse verticale et début d'analyse transversale
- rédaction de l'analyse et préparation des activités de diffusion

Mois 10-12 (mai - juillet 2014)

- finalisation de l'analyse
- activités de diffusion et de mobilisation des connaissances (début et poursuite en 2014-2015)

Les mois 3 à 7 correspondent à ceux où deux étudiants seront engagés plus intensivement (octobre 2013 à février 2014). La majorité des entrevues sera réalisée de octobre à décembre, avec l'appui aussi de l'agent et de l'assistant de recherche, dont les horaires se rapprocheront alors davantage du temps plein. Leur engagement sera réduit durant les autres périodes.

## **Partenaires**

Des liens de partenariat ont été établis avec le MICC et le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). J.-L. Bédard est aussi en contact avec Thomas Gulian, directeur scientifique de l'Institut de recherche sur l'intégration des personnes immigrantes (IRIPI) du Collège Maisonneuve. Ce lien sera maintenu tout au long du projet afin d'optimiser les résultats de ce projet avec un des projets de l'IRIPI, qui porte sur la reconnaissance des acquis des compétences (RAC) de professionnels de diverses origines au Québec. La collaboration entre ces deux projets vise à étendre la portée et enrichir l'interprétation des résultats de l'une et l'autre recherche, par les parallèles et les contrastes qui pourront être tracés. Des liens sont aussi déjà établis entre J.-L. Bédard et divers organismes publics, communautaires et universitaires. Ces liens seront utiles tout au long du projet, y compris lors de la mobilisation des connaissances. Enfin, l'équipe de Transpol constitue également un réseau de chercheurs et d'étudiants qui pourront être mobilisés au besoin durant le projet, ou pour sa diffusion par la suite.

## **Annexe II - Grilles d'entrevues**

### **Grilles d'entrevues**

#### **Notes préliminaires**

S'agissant d'entrevues semi-dirigées, l'ordre de présentation des questions peut donc varier, l'important étant de couvrir la grille d'entrevue en dirigeant les propos au besoin. Les versions présentées ici n'ont pas fait l'objet de pré-tests, elles sont donc préliminaires. Cette version préliminaire des grilles d'entrevues s'alimentent de notre connaissance de la problématique et de constats issus de la littérature pertinente. La recherche portant sur l'entrée dans la pratique professionnelle d'immigrants français au Québec, dans le cadre du dispositif des Arrangements de reconnaissance mutuelle France-Québec (ARM), la grille vise à éliciter une trame chronologique à partir de la décision initiale en France à l'intégration en emploi au Québec. Elle est ensuite reformulée en fonction des différentes catégories de participants sollicités aux études de cas : informateurs-clés, représentants de l'employeur, de l'ordre professionnel, et les immigrants eux-mêmes. Chacune de ces catégories de répondants apportera un éclairage variable sur les différentes étapes franchies et l'évaluation faite des facteurs ayant un effet sur celles-ci.

La première partie de l'entrevue porte sur les principales étapes franchies, les acteurs impliqués et le temps requis. La seconde partie revient sur les étapes décrites en demandant une évaluation de ce parcours, du rôle des différents acteurs et du point de vue de l'individu à ce sujet. Enfin, la troisième et dernière partie ouvre sur un bilan du type « si c'était à refaire ... », où l'individu sera invité à émettre des suggestions de changements à apporter ou d'éléments à renforcer.

- Informateurs clés : il s'agit de personnes membres de regroupements formels ou informels ayant une expertise pratique du processus d'intégration sur le marché de l'emploi de professionnels français au Québec. Ces personnes seront choisies en dehors des ordres professionnels et des milieux de travail des immigrants rencontrés. Ils auront donc un point de vue indépendant à la fois des instances gouvernementales à la source des ARM, et des milieux professionnels (ordres, employeurs). Ils aideront à nous

orienter vers des participants potentiels aux études de cas. Ces informateurs clés seront choisis parmi une variété d'organisations dédiées par exemple à l'intégration professionnelle d'immigrants au Québec, à l'entraide de Français au Québec, etc.

- Représentants d'ordres professionnels : chacun des huit ordres professionnels associés à la recherche dispose d'un porteur du dossier de l'ARM. Celui-ci sera rencontré pour une entrevue en profondeur sur le processus d'entrée dans la vie professionnelle au Québec, sur l'évolution du dossier depuis l'entrée en vigueur de l'ARM et sur le contexte propre aux trois professionnels inclus en études de cas.
- Représentants des employeurs : pour chacun des trois professionnels rencontrés, un représentant de l'employeur sera interviewé.
- Professionnels : pour chacune des huit professions, trois professionnels en emploi, idéalement depuis au moins un an, seront rencontrés en entrevue.

Plusieurs questions sont indéterminées pour l'instant, vu leur variabilité, d'une profession à l'autre. Il nous reste également des aspects spécifiques à l'exercice de chacune des professions à intégrer. Ces éléments se préciseront à travers notamment les entrevues avec les représentants des ordres professionnels. Les grilles d'entrevues seront donc articulées de façon différenciée pour inclure ces variations selon les professions et les secteurs d'activité.

Chaque profession comporte de telles spécificités. La démarche d'entrevue se précisera donc au fur et à mesure que les différentes catégories de personnes auront été rencontrées.



**Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des ARM France-Québec.**  
**Une analyse par études de cas de huit catégories de professionnels.**

***Grille d'entrevue semi-dirigée à l'intention d'informateurs clés***

Introduction :

- a) Retour sur les objectifs de la recherche, les principales questions à explorer et le temps convenu pour l'entrevue :
    - a. décrire brièvement le rôle de la personne et le contexte de son organisation;*
    - b. description de l'expérience avec les professionnels français et les entreprises;*
    - c. facteurs qui facilitent l'entrée en pratique professionnelle;*
    - d. évaluation de l'expérience de l'ARM, son utilisation, sa pertinence*
  - b) Précisions usuelles pour le consentement libre et éclairé des participant(e)s.
- 
- 1. Décrivez-nous brièvement votre structure de travail : situation actuelle, historicité des ARM avec votre profession, principaux défis avec le public et avec les membres de l'ordre, relation avec l'office des professions et les organismes gouvernementaux.
  - 2. Pourriez-vous maintenant nous décrire votre travail (brièvement) : poste, tâches principales et habituelles, combien d'années dans le métier, dans l'organisme et à ce poste.  
Quel est votre mission avec : le ministère ? Le public ? Les membres ? et les entreprises ?
  - 3. Comment décririez-vous les parcours d'entrée dans la pratique professionnelle d'immigrants français dans les entreprises :
    - a. de façon générale;
    - b. depuis les ARM;
    - c. changements parmi les nouveaux arrivants;
    - d. changements parmi les entreprises;

D'où viennent ces changements ?

- imputables à des changements dans les cohortes d'immigrants ? aux nouveaux dispositifs ? aux réglementations ARM ?  
etc.

4. Que pensez-vous des frais exigés aux différentes étapes ? Vous paraissent-ils justifiés, devraient-ils être réduits ou augmentés ?  
expliquer pourquoi.
5. Que pensez-vous de la mise à niveau de la formation exigée pour les professionnels français ?  
Est-ce que selon vous ces exigences répondent à un besoin de protéger le public et/ou les membres de l'ordre ? expliquer pourquoi.
6. Est-ce qu'il y a certaines catégories de professionnels immigrants avec lesquels l'entrée en pratique professionnelle est facilitée ? Si  
oui, pouvez-vous nous décrire les facteurs associés
  - a. au type de profession (entrepreneur, salarié, partenaire d'affaire, etc.)
  - b. au milieu professionnel d'accueil (structure privée/public, PME, grande entreprises, etc.)
  - c. à des caractéristiques du professionnel immigrant : statut civil, âge, parcours antérieur, expérience antérieure de travail en  
dehors de la France
  - d. aux raisons professionnelles derrière l'immigration : peu d'opportunités en France, invitation par employeur québécois, etc.
7. Inversement, avec des professionnels dont l'entrée en pratique professionnelle semble plus difficile, pouvez-vous identifier des facteurs  
qui y jouent un rôle (reprendre les mêmes catégories qu'à la Q4) ?
8. D'après vous, quels sont les principaux obstacles qui se manifestent au niveau des entreprises, pour l'entrée dans la pratique  
professionnelle ?
  - Au niveau de la mise à niveau des formations des professionnels
  - Au niveau de la réglementation des ARM (droit d'exercer, permis, etc.)
  - Au niveau de la structure du processus (délais, frais, bureaucratie)

Distinguer des aspects liés aux individus, d'aspects organisationnels ou institutionnels (recours à des dispositifs publics ou privés)

9. Quelle évaluation faites-vous de l'entrée en pratique professionnelle:

- a. résultats en lien avec les individus;
- b. résultats organisationnels;
- c. autres résultats.

10. Pour conclure, auriez-vous des suggestions à faire pour faciliter l'entrée en pratique professionnelle d'immigrants français? Des aspects qui pourraient être faits autrement, si c'était à recommencer ?

Remerciements - échange de coordonnées et mention de retour possible (diffusion de documents, etc.) avec résultats de la recherche, automne 2014.

Grille d'entrevue élaborée en novembre 2013. Pour tout renseignement, veuillez communiquer avec :

Jean-Luc Bédard  
Professeur, TÉLUQ  
5800, rue St-Denis, bureau 1105  
Montréal, Qc. H2S 3L5  
jbedard@teluq.ca  
514-843-2015 p. 2092

**Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des ARM France-Québec.**

**Une analyse par études de cas de huit catégories de professionnels.**

Grille d'entrevue semi-dirigée à l'intention de professionnels

Introduction :

- a) Retour sur les objectifs de la recherche, les principales questions à explorer et le temps convenu pour l'entrevue;
    - a. décrire le contexte de votre travail;
    - b. décrire l'entrée en pratique professionnelle au Québec, parcours qui vous y a mené, contraintes et facteurs qui l'ont facilité;
    - c. évaluation de l'expérience, de ses résultats et des éléments à modifier
  - b) Précisions d'usage pour le consentement libre et éclairé des participant(e)s, signature du formulaire de consentement.
1. Parlez-nous de votre parcours, de la décision de partir de la France à votre entrée en pratique professionnelle au Québec (principales étapes : acteurs impliqués, durée).
  2. Décrivez-nous en particulier les étapes exigées après votre arrivée au Québec, pour pouvoir pratiquer votre profession : acteurs, organisations, durée, délais rencontrés, frais payés.
  3. Avant de pouvoir travailler au Québec, vous avez peut-être eu à suivre une formation complémentaire. Si c'est le cas, veuillez nous décrire cette étape : durée, organisations, exigences, évaluation que vous faites des différentes étapes (le cas échéant).
  4. Décrivez-nous votre travail actuel : tâches, responsabilités, rapports inter-professionnels, etc.
    - en quoi diffère-t-il de votre travail antérieur en France ? (nature des tâches, rôles et responsabilités, rapports avec collègues et autres professionnels, etc.)
  5. En pensant aux étapes que vous avez eu à franchir pour exercer votre profession au Québec, pensez-vous que ces étapes étaient pertinentes et bien fondées ? Auriez-vous des suggestions pour en améliorer la pertinence ?
  6. Parlez-nous de votre contexte de travail au Québec : y avez-vous trouvé ce à quoi vous vous attendiez ? si non, pourquoi ? quels sont les aspects de votre travail au Québec qui sont plus difficiles à accepter ?

7. À l'inverse, avez-vous l'impression d'amener quelque chose de nouveau, une expertise particulière du fait de vos expériences et de votre formation antérieures à votre arrivée au Québec ? D'où vient cette expertise ?
- a. de votre formation initiale ?
  - b. de vos expériences de travail en France ?
  - c. autres ?
8. Que considérez-vous important à acquérir pour faciliter l'entrée dans la pratique professionnelle au Québec ?
- a. compétences liées à l'activité professionnelle ou techniques
  - b. savoir-être ou attitudes dans les rapports inter-personnels
  - c. connaissances plus techniques du contexte juridique, administratif et autres normes régissant le contexte de travail
  - d. construction d'un réseau de collègues et connaissances
9. Quel serait d'après vous le meilleur moyen pour acquérir ces compétences ou savoirs ?
- a. par jumelage, mentorat, coaching ?
  - b. par expérience, avec le temps ?
  - c. par stages en milieux de travail ?
10. Pour conclure, si c'était à refaire, quelles conditions aimeriez-vous voir mises en place ou modifiées pour faciliter l'arrivée au Québec de professionnels comme vous venant de France ?

Remerciements, échange de coordonnées, mention de retour possible avec résultats de la recherche, automne 2014.

Grille d'entrevue élaborée en novembre 2013. Pour tout renseignement, n'hésitez pas à communiquer avec :

Jean-Luc Bédard

Professeur, TÉLUQ

5800, rue St-Denis, bureau 1105

Montréal, Qc. H2S 3L5

jbedard@teluq.ca

514-843-2015 p. 2092

**Les parcours d'entrée à la pratique professionnelle de travailleurs français au Québec, dans le cadre des ARM France-Québec.**

**Une analyse par études de cas de huit catégories de professionnels.**

Grille d'entrevue semi-dirigée à l'intention de représentants du milieu de travail

Introduction :

- a) Retour sur les objectifs de la recherche, les principales questions à explorer et le temps convenu pour l'entrevue;
    - a. décrire le contexte de votre travail;
    - b. décrire votre expérience avec des professionnels français débutant la pratique professionnelle au Québec, les principaux parcours observés, les contraintes et facteurs;
    - c. évaluation de l'expérience, de son évolution dans le temps, de ses résultats et des éléments à modifier
  - b) Précisions d'usage pour le consentement libre et éclairé des participant(e)s, signature du formulaire de consentement.
1. Pour nous situer d'abord, parlez-nous de votre organisation, de votre travail et de l'intérêt à intégrer des professionnels français.
  2. Décrivez-nous en particulier les étapes à franchir, pour une organisation comme la vôtre, pour engager puis intégrer un professionnel venant de France : acteurs et organisations impliquées, durée.
  3. Quel a été votre rôle dans la venue de professionnels français dans votre organisation : est-ce eux-mêmes qui le demandent ? vous ou votre organisation qui le souhaite, qui les recrutent ? avec qui faites-vous affaire pour réussir à intégrer un tel travailleur ? (aide ou subvention publique, aide privée, service d'agences ou d'institutions privées, etc.)
  4. Avant de pouvoir travailler au Québec, les professionnels français peuvent avoir à suivre une formation complémentaire. Si c'est le cas, avez-vous un rôle à jouer dans cette étape ? par exemple, une aide fournie pour mettre le candidat en lien avec un ou des responsables de cette formation ?
  5. Une fois les formations complémentaires complétées, estimez-vous qu'il y a encore plusieurs apprentissages à faire ? si oui, de quel ordre ?
    - a. en lien avec le contexte professionnel formel (compétences directement liées au travail)
    - b. compétences plus techniques ou scientifiques

- c. savoir-être (rapports interpersonnels, entre collègues, avec clients, etc.)
- d. connaissances de normes, réglementations ou autres aspects légaux ou juridiques associés au travail dans votre organisation ou votre secteur d'activité

6. Comment organisez-vous les apprentissages, le cas échéant, qu'un professionnel français doit compléter pour intégrer la pratique dans votre organisation ?

- a) le professionnel y voit par lui-même
- b) via l'Ordre ou une association professionnelle
- c) par un service à l'interne dans l'organisation
- d) autre (préciser)

7. Avez-vous eu des expériences antérieures qui vous ont été utile pour faciliter et organiser l'entrée dans la pratique de professionnels français dans votre organisation ?

8. Si c'était à refaire, qu'est-ce que vous changeriez dans vos pratiques entourant l'intégration de professionnels français ?

Remerciements - échange de coordonnées et mention de retour possible (diffusion de documents, etc.) avec résultats de la recherche, automne 2014.

Grille d'entrevue élaborée en novembre 2013. Pour tout renseignement, n'hésitez pas à communiquer avec :

Jean-Luc Bédard

Professeur, TÉLUQ

5800, rue St-Denis, bureau 1105

Montréal, Qc. H2S 3L5

jbedard@teluq.ca

514-843-2015 p. 2092

## Annexe III - Production scientifique et autres communications

Les présentations, communications et articles peuvent être consultés sur la page de Jean-Luc Bédard, sur le site de la Télug : <http://r-libre.telug.ca/view/person/jean-luc=2Ebedard@telug=2Eca.html>

- 1) Article dans une revue avec comité de pairs : Bédard, J.-L., 2014. "Mutual recognition arrangements between France and Quebec: innovating on the transnational professional front", *International Journal of Migration and Border Studies*, 1 (1): 127-134.
- 2) Communication à l'ACSALF, Ottawa, 14-17 octobre 2014 : J.-L. Bédard, L. Roger, *La mobilité professionnelle France-Québec, entre facilitation et contraintes. Bilan provisoire des Arrangements de reconnaissance mutuelle.*
- 3) Communication au Colloque étudiant du CEETUM (Centre d'études ethniques et transnationales des universités montréalaises), Montréal, 19 mars 2015 : D. Grausem, J.-L. Bédard, *Le parcours d'entrée à la pratique pour des pharmaciens formés en France : la translation de la France au Québec.*
- 4) Communication à la Conférence intérimaire du Research Committee 52 de l'Association internationale de sociologie (Sociologie des groupes professionnels), Milan, 19-21 mars 2015 : J.-L. Bédard, L. Roger, *Professional mobility between France and Quebec. Understanding the role and pertinence of mutual recognition arrangements.*
- 5) Communication au Colloque international du CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail), HEC, Montréal, 21-23 mai 2015 : J.-L. Bédard, *J'immigre, tu protèges... nous bougeons : enjeux, grands et petits, découlant de l'application des ARM France-Québec.*

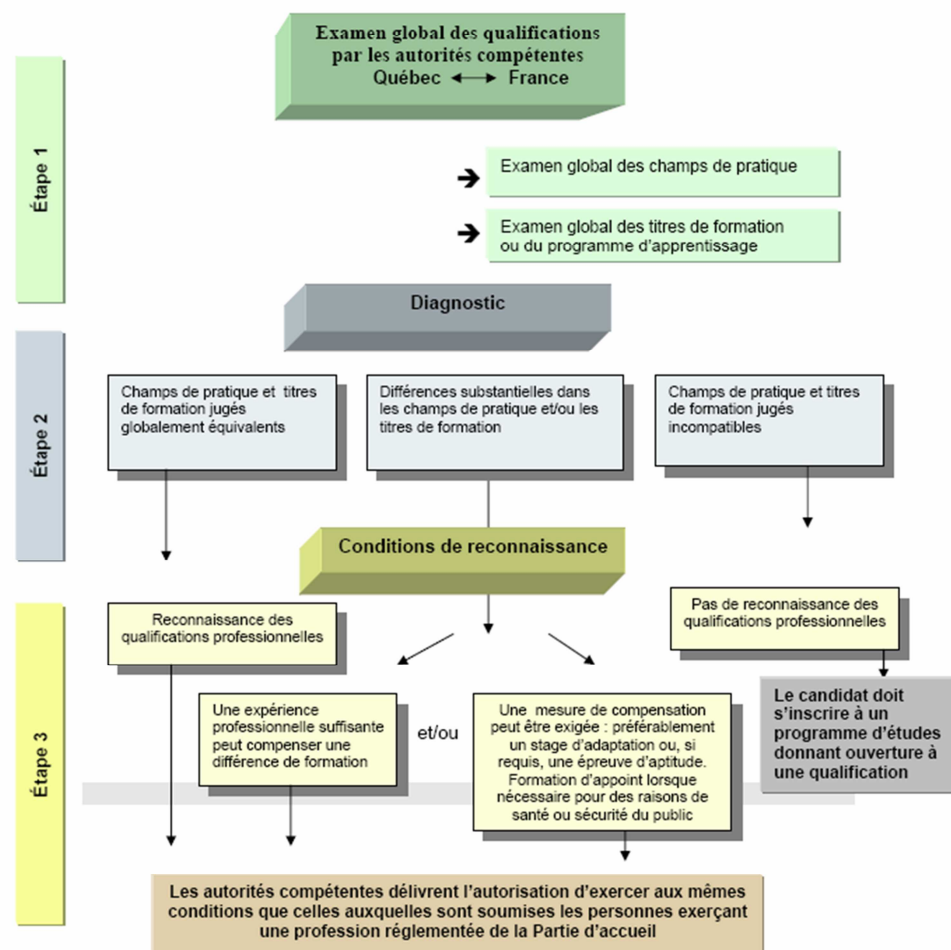


- 6) Communication à la Conférence internationale sur l'immigration, l'intégration et l'inclusion, Québec, 31 mai - 3 juin 2015 : J.-L. Bédard, *L'insertion en milieu de travail québécois de professionnels français : à propos de l'usage des ARM France-Québec*.
- 7) À venir : Ateliers (2) à venir à l'automne, de présentation et discussion des résultats : a) avec les représentants d'ordres professionnels de la santé et des services sociaux (médecins, infirmières, pharmaciens, travailleurs sociaux); b) avec les représentants des ordres professionnels des avocats, des architectes et des ingénieurs.
- 8) Communication à la Conférence de CAPLA (Canadian Association for Prior Learning Assessment), Toronto, 19-21 octobre 2015.
- 9) Communication au Forum de l'Association internationale de sociologie, session conjointe des RC 17 (sociologie des organisations) et RC 52 (sociologie des groupes professionnels), Vienne, juillet 2016
- 10) Articles en préparation : a) en français pour diffusion aux ordres professionnels (via CIQ); b) résumés par professions à soumettre à chacun des ordres concernés par la recherche (n = 7); b) en anglais, revues internationales : Professions and professionalism; Work, Employment and Society;

## Annexe IV - Étapes génériques dans la constitution d'un ARM

### Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

#### Procédure commune de reconnaissance des qualifications professionnelles (schéma)



Source : Site internet du Ministère des Relations internationales, Gouvernement du Québec (consulté le 9 mars 2014).